

INSTITUTO UNIVERSITÁRIO MILITAR
DEPARTAMENTO DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS
CURSO PROMOÇÃO A OFICIAL SUPERIOR DA FORÇA AÉREA
2018/2019, 2.ª Edição



TII

**MOVIMENTOS PENDULARES DOS MILITARES DA FAP: RELAÇÃO
COM A MOTIVAÇÃO, PRODUTIVIDADE E COMPROMETIMENTO**

**O TEXTO CORRESPONDE A TRABALHO FEITO DURANTE A
FREQUÊNCIA DO CURSO NO IUM SENDO DA RESPONSABILIDADE DO
SEU AUTOR, NÃO CONSTITUINDO ASSIM DOUTRINA OFICIAL DAS
FORÇAS ARMADAS PORTUGUESAS OU DA GUARDA NACIONAL
REPUBLICANA.**

Sónia Cristina Dias Farinha Cerqueira
CAP/TABST



INSTITUTO UNIVERSITÁRIO MILITAR
DEPARTAMENTO DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS

MOVIMENTOS PENDULARES DOS MILITARES DA
FORÇA AÉREA: RELAÇÃO COM A MOTIVAÇÃO,
PRODUTIVIDADE E COMPROMETIMENTO

CAP/TABST Sónia Cristina Dias Farinha Cerqueira

Trabalho de Investigação Individual do CPOS – FA 2018/19, 2.ª Edição

Pedrouços 2019



**INSTITUTO UNIVERSITÁRIO MILITAR
DEPARTAMENTO DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS**

**MOVIMENTOS PENDULARES DOS MILITARES DA
FORÇA AÉREA: RELAÇÃO COM A MOTIVAÇÃO,
PRODUTIVIDADE E COMPROMETIMENTO**

CAP/TABST Sónia Cristina Dias Farinha Cerqueira

Trabalho de Investigação Individual do CPOS – FA 2018/19, 2.ª Edição

Orientador: TCOR/TMMA Nuno Alberto Rodrigues Santos Loureiro

Pedrouços 2019



Declaração de compromisso Antiplágio

Eu, **Sónia Cristina Dias Farinha Cerqueira**, declaro por minha honra que o documento intitulado **Movimentos pendulares dos militares da Força Aérea: relação com a motivação, produtividade e comprometimento** corresponde ao resultado da investigação por mim desenvolvida enquanto auditor do **Curso de Promoção a Oficial Superior da Força Aérea 2018/1019 – 2.ª Edição** no Instituto Universitário Militar e que é um trabalho original, em que todos os contributos estão corretamente identificados em citações e nas respetivas referências bibliográficas.

Tenho consciência que a utilização de elementos alheios não identificados constitui grave falta ética, moral, legal e disciplinar.

Pedrouços, **15 de julho de 2019**

Sónia Cristina Dias Farinha Cerqueira
Assinatura



Agradecimentos

“O degrau de uma escada não serve, simplesmente,
para que alguém permaneça em cima dele.
Destina-se a sustentar o pé de um Homem pelo tempo suficiente
para que ele coloque o outro um pouco mais alto.”

Thomas Huxley

O percurso pelo TMM, constituiu-se como um caminho de superação.

Tal como noutras vertentes da vida, para o sucesso é fundamental o apoio de muitos.

Quero expressar o meu agradecimento a todos os que conferiram leveza e harmonia a um percurso que se avistava espinhoso.

Quero agradecer, antes de mais, ao meu orientador TCR Loureiro, pelo entusiasmo com que recebeu o tema deste trabalho, por toda a motivação, disponibilidade e pela inesgotável entrega.

Não poderia deixar de dar uma palavra de apreço ao Exmo. Senhor MGEN Barros Ferreira e ao Exmo.

Senhor BGEN Temporão pela imediata disponibilidade na realização das entrevistas, bem como a todos os que benemeritadamente despenderam parte do seu tempo no preenchimento do questionário.

Agradeço também ao Diretor de Curso, em particular, e ao TMM, em geral, por proporcionarem todas as condições para que o curso se realizasse.

Aos amigos e camaradas de curso, pela boa disposição e sentido de camaradagem. Sem vocês nada seria igual.

A todos aqueles perante os quais certamente estive em falta e me apoiaram das mais diversas formas, nomeadamente à minha Família e Amigos.

Aos meus Amores: Luis, Pedro e Tiago.

Para os meus filhos que sirva de exemplo e que passe que o mais importante é dar o nosso melhor, mesmo não sendo o melhor.



Índice

1. Introdução	1
2. Enquadramento teórico e conceptual.....	4
2.1 Movimentos pendulares.....	4
2.2 Motivação no trabalho	4
2.3 Produtividade.....	5
2.4 Comprometimento	6
2.5 Modelo de análise da investigação	7
3. Metodologia e método	8
3.1. Metodologia.....	8
3.2. Método.....	8
3.2.1. Participantes	8
3.2.2. Procedimento.....	10
3.2.3. Instrumentos de recolha de dados	10
3.2.4. Técnicas de tratamento dos dados	14
4. Apresentação e discussão de resultados do estudo empírico.....	15
4.1. Caracterização do contexto	15
4.2. Caracterização dos Movimentos Pendulares	16
4.2.1. Distância Percorrida.	16
4.2.2. Tempo em Viagem.	17
4.2.3. Forma de deslocação.	17
4.2.4. Condições ambientais.....	18
4.3. Caracterização da Produtividade	20
4.3.1. Absentismo.....	20
4.3.2. Presentismo	21
4.4. Caracterização da Motivação no Trabalho	22
4.4.1. Motivação Intrínseca.	23
4.4.2. Motivação resultante da identificação com o trabalho.....	23
4.4.3. Motivação externa interiorizada.	24
4.4.4. Motivação externa.	25
4.4.5. Validação da Escala <i>Motivação no Trabalho</i>	26



4.5. Caracterização do Compromisso Organizacional	27
4.5.1. Compromisso Afetivo.	27
4.5.2. Compromisso Normativo.	28
4.5.3. Compromisso Calculativo.	30
4.5.4. Escala <i>Compromisso Organizacional</i>	31
5. Discussão dos resultados	32
6. Conclusões.....	37
Referências bibliográficas	43

Índice de Apêndices

Apêndice A —	Questionário.....	Apd A-1
Apêndice B —	Questionário.....	Apd B-1
Apêndice C —	Entrevistas.....	Apd C-1
Apêndice D —	Resultados.....	Apd D-1

Índice de Figuras

Figura 1 – Análise descritiva da amostra global.....	9
Figura 2 – Movimentos Pendulares.....	11
Figura 3 – Produtividade.....	12
Figura 4 – Motivação no Trabalho.....	12
Figura 5 – Compromisso Organizacional.....	13
Figura 6 – Análise descritiva da amostra global.....	15
Figura 7 – Distância percorrida.....	16
Figura 8 – Tempo em Viagem.....	17
Figura 9 – Forma de deslocação.....	18
Figura 10 – Condições do percurso.....	19
Figura 11 – Sentimento face às condições do percurso.....	20
Figura 12 – Absentismo.....	21
Figura 13 – Desempenho Percebido.....	21
Figura 14 – Estado físico e mental.....	22
Figura 15 – Motivação Intrínseca.....	23
Figura 16 – Motivação resultante da identificação com o trabalho.....	24
Figura 17 – Motivação externa interiorizada.....	24



Figura 18 – Motivação externa.....	25
Figura 19 – Motivação no Trabalho: pesos fatoriais de cada item nos 4 fatores retidos, eigenvalues e % da variância explicada, após uma AFE com extração de fatores fixos pelo método das componentes principais seguida de rotação Varimax	26
Figura 20 – Coeficientes alpha de Cronbach para cada um dos fatores da Escala de Motivação no Trabalho	27
Figura 21 – Compromisso Afetivo.....	28
Figura 22 – Compromisso Normativo.....	30
Figura 23 – Compromisso Calculativo.....	31
Figura 24– Coeficientes alpha de Cronbach para cada um dos fatores da Escala de Motivação no Trabalho	31
Figura 25 – Correlações entre os Movimentos Pendulares e a Produtividade.....	32
Figura 26 – Correlações entre os Movimentos Pendulares e a Motivação.....	33
Figura 27 – Correlações entre os Movimentos Pendulares e o Compromisso Organizacional.....	34
Figura 28 – Correlações entre os Movimentos Pendulares, a Produtividade, a Motivação e o Compromisso Organizacional	35



Resumo

Diariamente os militares da Força Aérea realizam movimentos pendulares de modo a movimentarem-se entre a sua residência e o seu local de trabalho e no percurso inverso. Mas a que custo? Este estudo, analisa os movimentos pendulares dos militares da Força Aérea e a sua relação com a motivação, produtividade e comprometimento. Na base deste trabalho de investigação esteve a elaboração dum questionário que se traduziu numa amostra de 790 militares, do universo de militares dos Quadros Permanentes e Regime de Contrato/Regime de Voluntariado, no ativo ou na situação de reserva na efetividade de serviço. Dos resultados obtidos, concluiu-se que o absentismo aumenta com a distância percorrida e com o tempo gasto em viagem, e diminui consoante melhoram as condições do percurso e o sentimento face a essas condições. O estudo indicia que as condições do percurso têm um efeito positivo na motivação intrínseca e motivação resultante da identificação com o trabalho, e que a motivação externa é influenciada pela distância percorrida e tempo gasto em viagem. Por fim, retiram-se indícios de que as más condições do percurso têm um efeito negativo no compromisso afetivo e que, tanto o compromisso afetivo como o normativo são negativamente influenciados pela distância percorrida.

Palavras-chave

Movimentos Pendulares; Motivação; Produtividade; Comprometimento.



Abstract

Every day, the Portuguese Air Force military carries out commuting movements in order to move between their residence and their place of work and the other way around. But at what cost? This study, analyzes the commuting of the Portuguese Air Force military and its relationship with motivation, productivity and commitment. The instrument of this research was a questionnaire that resulted into a respondents sample of 790 military personnel, from the universe of career and contract military, in active duty or effectiveness of service reserve. From the results obtained, it was concluded that absenteeism increases with the distance traveled and the time spent in travel, and decreases as the conditions of the route and the feeling of these conditions improve. The study indicates that the conditions of the route have a positive effect on the intrinsic motivation and motivation resulting from the identification with the work, and that the external motivation is influenced by the distance traveled and the time spent traveling. Indications are drawn that the bad conditions of the route have a negative effect on the affective commitment and that both affective and normative commitment are negatively influenced by the distance traveled.

Keywords

Commuting, Work Motivation, Productivity, Organizational Commitment



1. Introdução

Ocupando uma parte do tempo diário, semanal e anual de um militar, os movimentos pendulares (deslocações casa-trabalho e trabalho-casa), estão presentes no seu quotidiano e afetam-no em maior ou menor grau. Surge assim, este trabalho de investigação, como oportunidade de aprofundamento do tema **“Movimentos pendulares dos militares da FA: relação com a motivação, produtividade e comprometimento”**.

O isolamento geográfico da maioria das unidades militares da Força Aérea (FA), face a centros urbanos de grande dimensão, é uma realidade com natural reflexo na rede de transportes públicos que as servem.

Os militares, pela sua condição, estão sujeitos a colocações mais, ou menos, distantes da sua área de residência. Tal deriva da dispersão das Unidades Militares e necessidade de satisfazer e preencher as colocações nas mesmas, como previsto no Estatuto dos Militares das Forças Armadas (EMFAR), especificamente na alínea a), do n.º1, do art.º 132º, do Decreto-Lei 90/2015, de 29 de maio.

A organização não encontra, em termos gerais, grandes obstáculos à movimentação dos seus militares, pelo facto da sua carreira se desenvolver pelo princípio da *“mobilidade, que consiste na necessidade de nomear e colocar militares tendo em conta a dispersão do dispositivo de forças”* (alínea g), do n.º1, do art.º 123º, do Decreto-Lei 90/2015) e por ser um dever especial dos militares *“o dever de disponibilidade”* (alínea g), do n.º1, do art.º 12º, do DL90/2015).

Porém, tal não invalida que a movimentação dos militares seja efetuada com alguns prejuízos.

Esta investigação tem em vista conhecer qual a realidade diária dos militares da FA em termos de movimentos pendulares e avaliar de que forma isso pode afetar, ou não, o seu desempenho individual.

Sendo as pessoas o maior ativo de qualquer organização, perceber o seu bem-estar e o impacto das suas deslocações diárias, de e para o trabalho, em termos de motivação, produtividade e comprometimento, deve ser uma preocupação.

A crise financeira que se fez sentir em Portugal, marcadamente entre 2010 e 2014, trouxe várias alterações e desafios à Instituição Militar. Uma das mais importantes, foi introduzida em 2013 (art.º 8.º da Lei n.º 51/2013, de 24 julho) com a alteração das regras de atribuição do Suplemento de Residência.



O direito ao abono de Suplemento de Residência decorre do previsto no EMFAR: “quando, por motivo de serviço, o militar se encontre deslocado em área diferente daquela onde tem residência habitual, tem direito, para si e para o seu agregado familiar, a alojamento fornecido pelo Estado ou, na sua ausência, a um suplemento de residência, nos termos previstos em diploma próprio.” (n.º 2, do art.º 23º, do Decreto-Lei 90/2015)

As últimas alterações traduziram-se num aumento da distância a partir da qual se tem condições para auferir deste suplemento e, simultaneamente, na redução do tempo de usufruto. Ora, não se tendo verificado uma redução do preço dos combustíveis, dos transportes, ou melhoria acentuada das redes viárias, rapidamente se percebe que, para além dos cortes efetuados nos vencimentos, na maioria dos casos, o impacto no rendimento dos militares foi muito para além do expectável. Para além de todos os aspetos negativos associados aos movimentos pendulares, cuja aplicabilidade no contexto da FA será avaliada ao longo do trabalho, esta alteração poderá ter um contributo significativo na motivação, comprometimento e produtividade dos militares, em número cada vez mais reduzido face à redução de efetivos, mas sempre disponíveis e dispostos ao sacrifício em prol da organização que servem.

Face a este contexto, o desenvolvimento deste Trabalho de Investigação Individual (TII) terá como base um conjunto de conceitos, que têm o objetivo de ajudar a clarificar se os Movimentos Pendulares (MP) dos militares da FA afetam o seu desempenho em termos de motivação, comprometimento e produtividade.

A presente investigação tem por objeto a associação entre os movimentos pendulares e a motivação, comprometimento e produtividade e é delimitada, segundo Santos e Lima (2016), nos seguintes domínios:

- Temporal, ao momento presente;
- Espacial, à FA;
- De conteúdo, às relações que se estabelecem entre os vários conceitos em análise:

Movimentos Pendulares, Motivação, Comprometimento e Produtividade.

É objetivo geral (OG) deste TII, analisar a associação entre os movimentos pendulares dos militares da FA e a sua motivação, comprometimento e produtividade, para o qual concorrem os seguintes objetivos específicos (OE):

OE1: Analisar a relação entre os movimentos pendulares e a produtividade dos militares da FA;



OE2: Analisar a relação entre os movimentos pendulares e a motivação dos militares da FA;

OE3: Analisar a relação entre os movimentos pendulares e o comprometimento dos militares da FAP.

Face ao enquadramento anterior é definida a seguinte pergunta de partida (PP) que vai nortear a investigação: **“De que forma os movimentos pendulares estão associados à motivação, ao comprometimento e à produtividade dos militares da FA?”**.

Este estudo consubstancia-se através de cinco capítulos. O primeiro explicita a pertinência do tema, objeto, problema, delimitação, objetivos e pergunta de partida da investigação. Segue-se o capítulo de enquadramento teórico e conceptual, no qual será apresentado o modelo de análise que orientará a investigação. O terceiro capítulo será dedicado à caracterização dos movimentos pendulares na FA, explicitando-se a metodologia e método de recolha e tratamento dos dados. Segue-se um capítulo dedicado à apresentação dos resultados e exploração do OG e dos OE. O quinto capítulo discute os resultados e dá resposta às perguntas derivadas e à PP. Por último, o capítulo das conclusões com explicitação dos contributos para o conhecimento, limitações da investigação, sugestões para estudos futuros e recomendações práticas.



2. Enquadramento teórico e conceptual

Neste capítulo, iremos abordar os conceitos cujo envolvimento e perspectiva ajudem a explicitar a questão em estudo.

2.1 Movimentos Pendulares

O conceito de Movimentos Pendulares, do inglês *commuting*, usado desde há muito “nas análises geográficas”, tem sofrido por parte de alguns autores uma atualização conceptual (Branco et al., 2005), enquanto outros mantêm o seu sentido mais puro. Não sendo os movimentos pendulares em si objeto deste estudo, mas antes a relação destes com a motivação, o comprometimento e a produtividade dos militares da FA, iremos definir o conceito como sendo os “[...] movimentos entre o local de residência e o local de trabalho [...]” (INE, 2003) e vice-versa reforçado com a ideia deixada por Pereira (2007, p.12) de que é “[...] pré-condição necessária [...] a existência de uma distância a ser percorrida.”

Ao longo do trabalho procurar-se-á apreciar qual o impacto destas deslocações diárias em vários aspetos da vida dos militares em geral e na sua motivação, produtividade e comprometimento em particular.

2.2 Motivação no trabalho

De acordo com Rocha (2005, p.77) “a motivação é um fenómeno complexo, não puramente individual, mas que resulta da interação entre os indivíduos e as variáveis situacionais.” Pelo seu carácter algo subjetivo, este conceito tem sido alvo de muitas teorias ao longo dos anos.

Seguindo o raciocínio de Reis e Silva (2012, p.180) “[...] a motivação está diretamente relacionada com sentimentos de produtividade e valorização [...]. A motivação [...] apresenta uma elevada reciprocidade com o seu desempenho [...] um colaborador mais motivado [...] consegue atingir graus mais elevados de produtividade [...]”.

Desta feita, este conceito apresenta-se indissociável do de produtividade, estando ligados numa relação causa-efeito. Intrínseca também à motivação está a satisfação de algumas necessidades individuais que, segundo Rocha (2005, pp. 78-79), apelando à teoria dos dois fatores de Herzberg (1968), afetam a motivação pelo fato de originarem insatisfação, entre elas, apresentadas consoante o peso decrescente atribuído, aspetos como: a administração e política da organização, as condições de trabalho, o salário, a vida pessoal e a segurança.

Com vista ao estudo do comportamento organizacional, Gagné et al. (2012, junho) validaram a *Motivation At Work Scale* (MAWS) para 10 línguas. Esta escala multidimensional



de motivação no trabalho avalia não só o nível, mas também o tipo de motivação, baseada na *Self-Determination Theory* (SDT) de Deci e Ryan (1985).

De acordo com o postulado por Gagné e Deci (2005, p. 336), no seu *continuum* de autodeterminação, a motivação de um indivíduo pode ser resumida em três grandes grupos: desmotivação, motivação extrínseca e motivação intrínseca. Sendo que o primeiro e o último constituem-se por si só, enquanto que a motivação extrínseca é, segundo estes autores, constituída por quatro tipos de regulação comportamental: intrínseca, identificada, introjetada e externa. Porém, na constituição da escala do questionário usado pelos autores para aferir a motivação, não foi considerado o grupo da desmotivação e dentro da motivação extrínseca a subescala da regulação integrada. Isto porque pretendia-se “criar uma medida breve e prática”. O grupo da desmotivação, que se resume na ausência de qualquer tipo de motivação e segundo Leal, Miranda e Carmo (2012) “a pessoa não apresenta intenção nem comportamento proactivo”, não foi incluído porque os autores pretendiam focar-se nos tipos de motivação ativa. Os itens de integração não foram incluídos “pois tem sido muito difícil distinguir psicometricamente a integração da identificação”. Concretizando, a estrutura da motivação no trabalho é avaliada pela motivação intrínseca (Intri 1, 2 e 3) e por três tipos de regulação comportamental que se inserem na motivação extrínseca: a externa (Ext 1, 2 e 3), a introjetada (Intro 1, 2 e 3) e a identificada (Ident 1, 2 e 3). Seguindo a SDT, “a motivação intrínseca é definida como fazer algo por si só, porque é interessante e agradável” enquanto que “a motivação extrínseca é definida como fazendo algo por razões instrumentais”. Dentro desta última, as suas três subescalas e ainda de acordo com Leal et al. (2012) são:

- regulação externa: “é a forma menos autônoma de motivação, pois, nesse caso, a pessoa age para obter recompensas ou evitar punições”;
- regulação introjetada: “a pessoa administra as consequências externas mediante o resultado de pressões internas como culpa e ansiedade”;
- regulação identificada: “é mais autônoma do que as anteriores, pois, nesse caso, já há alguma interiorização, mesmo que a razão para fazer alguma coisa seja de origem externa”.

2.3 Produtividade

O conceito de Produtividade, segundo Silva e Queirós (2005, p. 24):

“[...] é uma medida da eficácia da produção e da eficiência da utilização de recursos numa actividade produtiva ou numa organização. Todavia, são raros os indicadores de produtividade da AP [Administração Pública], sectoriais e globais, pois os bens



públicos não são transaccionados num mercado, sendo muito controversa a sua valorização.”

Apesar dessa dificuldade e lacuna, existem dimensões cuja avaliação terá um contributo na aferição da produtividade, são elas o presentismo e o absentismo. Considerados por Rego et. al (2015, pp.780 – 784) como disfunções organizacionais e fenómenos relacionados visto que, como refere Macedo (2017, p.12) “ambos [...] são resultados da mesma decisão: a decisão de comparecer ou não ao trabalho”. Desta feita, estes fenómenos não são dissociáveis. Seguindo o raciocínio de Ferraz et. al (2016, p.2) o absentismo consiste na ausência do trabalhador do seu ambiente de trabalho, enquanto que o presentismo consiste em estar presente ao trabalho, mas não produzir na plenitude de suas capacidades. O presentismo é, também, “[...] um constructo emergente na literatura organizacional afetando o desempenho dos trabalhadores e a produtividade das organizações [...] gerando custos significativos que [...] não são tão visíveis como os associados ao absentismo” (Macedo, 2017, p.12). As causas para o presentismo podem ser de diversas índoles, “[...] por problemas de saúde, organizacionais ou pessoais não ligados à saúde” (Ferraz et. al., 2016, p.2).

Assim, o presentismo pode ser definido como um fenómeno silencioso e camuflado que acarreta, às organizações, custos superiores aos do absentismo, não só pelos efeitos diretos da diminuição de produtividade do colaborador, mas também pelos efeitos indiretos resultantes da sobrecarga de trabalho provocada sobre os pares e consequente impacto no processo produtivo.

Por seu lado, Van Ommeren e Gutierrez-i-Puigarnau (2009, p. 4) referem que, para além do trabalhador poupar dinheiro ao não viajar, existem duas explicações para o facto da distância dos movimentos pendulares afetarem o absentismo:

The first explanation is that the benefit of an additional day absent is an increasing function of the commute because workers not only gain in leisure time while being absent [...] also enjoy a larger reduction in commuting time. [...] The second explanation is that workers' length of the commute decreases the workers' health which induces absenteeism.

2.4 Comprometimento

No que ao comprometimento concerne, Thomson (1998, cit. por Camara, Guerra & Rodrigues, (2016, pp. 667-668) “[...] identificou dez emoções dinâmicas e dez emoções fatais nas empresas”, considerando compromisso uma emoção dinâmica (crédito emocional) que é vista como “[...] a dedicação ou o envolvimento com uma determinada ação ou causa” e outros



aspectos como o stress, ansiedade, medo e apatia como emoções fatais (débito emocional). Sendo definido stress como “pressão mental, física ou emocional, ou tensão”, ansiedade como “mal-estar ou tensão causada pela apreensão de infortúnio possível”, medo consistindo em “sentimentos de apreensão, angústia ou alarme causado por um sentimento de perigo iminente” e apatia como sendo “a falta de motivação”. Segundo o autor as emoções negativas têm um efeito nefasto para a organização uma vez que podem traduzir-se em “comportamentos internos e externos pobres, em baixa produtividade e absentismo [...]”.

Frequentemente confundidos, comprometimento (também designado de compromisso ou do inglês *commitment*) e *engagement* são “[...]dois constructos que permitem analisar a vinculação dos indivíduos à organização onde trabalham” sendo que, enquanto o primeiro se refere “[...] à ligação psicológica/afetiva [...] dos empregados com a organização”, o segundo tem o seu tónico na componente do trabalho, isto é, o “[...] grau de concentração/absorção no trabalho [...]”, não sendo uma ligação com a organização mas sim com o trabalho em si.” (Camara et al., 2016, p. 698).

Nascimento, Lopes e Salgueiro (2008) validaram o “Modelo das Três-Componentes” de Meyer e Allen (1991), nas três dimensões do comprometimento organizacional propostas: afetiva, calculativa e normativa. Desta forma, assumiram que o comprometimento organizacional revestia-se de multidimensionalidade:

A dimensão do comprometimento afetivo reporta, segundo este modelo, que “os colaboradores de uma organização estão comprometidos através de relações de carácter emocional” (Nascimento et al., 2008, p.116).

O comprometimento calculativo é uma dimensão que se refere às “relações transaccionais baseadas num investimento pessoal com vista a um determinado retorno” (Nascimento et al., 2008, p.117).

Por sua vez, a dimensão do comprometimento normativo reporta-se a “sentimentos de obrigação e de dever moral para com a organização” (Nascimento et al., 2008, p.117).

2.5 Modelo de análise da investigação

No domínio conceptual e metodológico foi, por último, construído o mapa conceptual, apresentado no Apêndice A, no qual estão expressos o objetivo geral (OG), os objetivos específicos (OE), a pergunta de partida (PP), perguntas derivadas (PD), conceitos (C), dimensões e instrumentos e técnicas para a recolha de dados.



3. Metodologia e método

3.1. Metodologia

Metodologicamente, este estudo caracteriza-se por um raciocínio dedutivo, assente numa estratégia de investigação mista (quantitativa, com reforço qualitativo) e num desenho de pesquisa de tipo estudo de caso (Santos & Lima, 2016).

O percurso metodológico alicerçou-se em três fases: exploratória, analítica e conclusiva (Santos & Lima, 2016).

Na fase exploratória efetuou-se a justificação da investigação da problemática e delimitação do objeto, analisou-se o estado da arte, definiu-se o OG e os OE e formularam-se as questões que irão orientar a investigação, procedeu-se à explicitação dos conceitos estruturantes e escolheram-se as técnicas de recolha e tratamento de dados.

A fase analítica, orientou-se para a coleta, análise e apresentação dos dados do questionário e relação dos mesmos com a bibliografia consultada.

A fase conclusiva constituiu-se pela avaliação e discussão dos resultados, apresentação das respetivas conclusões e avaliação dos contributos para o conhecimento, limitações e recomendações.

3.2. Método

De seguida, caracterizam-se os participantes, o procedimento, o instrumento de recolha de dados e as técnicas de tratamento dos dados.

3.2.1. Participantes

Os participantes no estudo empírico resultaram de uma amostra não probabilística acidental (Maroco, 2010), pelo que é necessário verificar a sua representatividade para a população em estudo.

Responderam ao inquérito 790 militares que representam 12,6% do universo de militares dos QP e RC/RV no ativo ou na situação de reserva na efetividade de serviço (N = 6249).



	Frequência (n=790)	% da Amostra	% do Universo (N=6249)
Q1 – Género			
Masculino	640	81,0	85,6
Feminino	150	19,0	14,4
Q2 – Escalão etário			
menos de 20 anos	3	0,4	1,8
20 a 30 anos	178	22,5	32,6
31 a 40 anos	301	38,1	26,4
41 a 50 anos	176	22,3	15,6
mais de 50 anos	132	16,7	23,6
Q3 – Estado civil			
casado(a)/união de facto	539	68,2	-
solteiro(a)/divorciado(a)/viúvo(a)	251	31,8	-
Q5 – Categoria			
Oficial	365	46,2	32,0
Sargento	363	45,9	48,3
Praça	62	7,8	19,7
Q6 – Forma de Prestação de Serviço			
QP	673	85,2	68,9
RV/RC	117	14,8	31,1
Q7 – Área de trabalho			
Operacional	340	43,0	24,9
Apoio	450	57,0	75,1
Q8 – Habilitações literárias			
Doutoramento	4	0,5	0,0
Mestrado	234	14,7	4,1
Licenciatura	371	29,6	20,8
Bacharelato	69	8,7	6,2
Curso tecnológico/profissional	84	10,6	12,7
Secundário	261	33,0	41,6
11.º ano	16	2,0	5,2
9.º ano	6	0,8	9,4

Figura 1 – Análise descritiva da amostra global

Fonte: (IBM Corp., 2015).

Pese embora em termos de género a amostra siga a tendência do universo em estudo, em termos de escalão etário, categoria, forma de prestação de serviço e área de trabalho esta não coincide totalmente com o universo. Este aspeto, não retirando o mérito da investigação, vai condicionar a possibilidade de extrapolação dos resultados para todo o universo em que o estudo se insere.

A faixa etária com maior representatividade é a dos 31 aos 40 anos de idade (n = 301, 38,1%), com a categoria de Oficial (n = 365, 46,2%), logo do QP, casados e com dois filhos na sua maioria (n = 539, 68,2%; n = 251, 31,8%) e a desempenhar funções maioritariamente na área de apoio (n = 450, 57%). O género respondente que mais predomina é o masculino (n =



640, 81%), em linha com a maior representatividade do mesmo no universo em estudo. Em termos de habilitações académicas, como expectável face à categoria mais respondente, tem pelo menos o bacharelato ($n = 678$, 53,5%). (Figura 1).

3.2.2. Procedimento

O questionário, construído tendo por base escalas, em inglês e em português, validadas e disponíveis na literatura de acesso livre, foi preparado seguindo o procedimento de tradução proposto por Reid Bates (2018), que integra cinco passos: (1) tradução para português; (2) retroversão para inglês; (3) avaliação subjetiva; (4) avaliação objetiva; e (5) préteste, utilizando uma amostra de conveniência ($n = 23$).

Obtida a autorização superior, o *link* do questionário “Movimentos pendulares dos militares da Força Aérea: relação com a motivação, produtividade e comprometimento” foi disponibilizado no portal da FA e enviado de forma individual para o endereço eletrónico de todos os militares da FA. Manteve-se disponível para preenchimento entre 15 abril e 10 de maio de 2019. Aos respondentes foi também explicitado o propósito do questionário bem como garantido o anonimato e a confidencialidade das respostas. De modo a agir em concordância com esta garantia, não foi questionada nem a especialidade nem o posto dos respondentes.

3.2.3. Instrumentos de recolha de dados

Foi aplicado um questionário (Apêndice B) que, para além de uma primeira parte destinada à caracterização sociodemográfica e profissional dos respondentes, integrava mais quatro partes: (1) *Movimentos Pendulares*; (2) *Produtividade*; (3) *Motivação*; e (4) *Comprometimento Organizacional*.

Movimentos pendulares. Foram utilizados 14 itens (Figura 2) com o objetivo de conhecer a distância percorrida, o tempo gasto nos percursos, a forma de deslocação, as condições ambientais e a satisfação.



Movimentos pendulares dos militares da Força Aérea: relação com a motivação, produtividade e comprometimento

Dimensão	Questões	Escala de resposta
Distância Percorrida	Q13 Qual a distância percorrida na deslocação casa – trabalho?	1 – menos de 5 Km 2 – de 5 a 10 Km 3 – de 11 a 20 Km 4 – de 21 a 30 Km 5 – de 31 a 50 Km 6 – de 51 a 100 Km 7 – mais de 100Km
	Q14 Qual a distância percorrida na deslocação trabalho – casa?	
Tempo em Viagem	Q15 Quanto tempo demora, em média, na deslocação casa – trabalho?	1 – menos de 15 minutos 2 – de 15 a 30 minutos 3 – de 31 a 45 minutos 4 – de 46 a 60 minutos 5 – de 61 a 90 minutos 6 – mais de 90 minutos
	Q16 Quanto tempo demora, em média, na deslocação trabalho – casa?	
Forma de Deslocação	Q17 De que forma se desloca de casa para o trabalho e do trabalho para casa?	1 – A pé 2 – Transporte Público 3 – Transporte Militar 4 – Transporte Próprio
	Q18 Nas deslocações de casa para o trabalho e do trabalho para casa, viaja...	1 – Sozinho(a) 2 – Em tripulação 3 – Uma vez sozinho(a) outras em tripulação 4 – Não aplicável
Condições Ambientais	Q19.1 No meu deslocamento, de manhã, de casa para o trabalho há muito tráfego de veículos pesados.	1 - Nunca 2 - Raramente 3 - Algumas Vezes 4 - Frequentemente 5 - Sempre
	Q19.2 No meu regresso a casa, depois do trabalho, há muito tráfego de veículos pesados.	
	Q19.3 Tenho de sair de casa mais cedo por causa do congestionamento do tráfego.	
	Q19.4 Considero o congestionamento do tráfego um inconveniente.	
	Q19.5 Considero as deslocações de casa para o trabalho e do trabalho para casa são desagradáveis.	
	Q19.6 Nas deslocações de casa para o trabalho e do trabalho para casa deparo-me muitas vezes com acidentes.	
	Q19.7 As estradas que utilizo no percurso de casa para o trabalho e do trabalho para casa estão em boas condições.	
	Q19.8 O meu percurso de casa para o trabalho e do trabalho para casa tem muita poluição sonora ou ambiental.	

Figura 2 – Movimentos Pendulares

Produtividade. Foi medida através de 10 itens com o objetivo de conhecer a nível de absentismo e presentismo, no que diz respeito ao desempenho percebido e saúde. (Figura 3)



Dimensão	Questões	Escala de resposta
Absentismo	Q22	Nos últimos 30 dias quantas vezes faltou ao serviço por motivos relacionados com a deslocação casa-trabalho?
	Q23	Nos últimos 30 dias quantas vezes chegou atrasado(a) ao serviço por motivos relacionados com a deslocação casa-trabalho?
	Q24	Nos últimos 30 dias quantas vezes saiu mais cedo do serviço por motivos relacionados com a deslocação trabalho-casa?
Desempenho percebido	Q25.1	Deu por si a trabalhar de forma menos cuidadosa do que devia?
	Q25.2	A qualidade do seu trabalho foi inferior ao esperado?
	Q25.3	"Sonhou acordado" e não se concentrou no seu trabalho?
	Q26	Como classifica o seu desempenho geral nos dias em que trabalhou, durante os últimos 30 dias? (R)
Saúde	Q25.4	Teve problemas de relacionamento com os outros no trabalho?
	Q25.5	Teve dificuldade em controlar as suas emoções quando estava perto das pessoas no trabalho?
	Q25.6	Teve problemas de saúde que limitaram o tipo ou quantidade de trabalho que poderia fazer em comparação com o habitual?

Figura 3 – Produtividade

Motivação no Trabalho. Foi medida através da Escala de Motivação no Trabalho (*Motivation at Work Scale - MAWS*), construída por Gagné et al. (2010) e validada para a língua inglesa e francesa. É constituída por 13 itens, respondidos numa escala de Likert com sete pontos, que varia entre *Nada* (1) e *Totalmente* (7), com o objetivo de medir a motivação no trabalho (Figura 4).

Dimensão	Questões	Escala de resposta
Motivação intrínseca	Q27.1	Porque gosto muito deste trabalho.
	Q27.2	Porque me divirto ao fazer o meu trabalho.
	Q27.3	Pelos momentos de prazer que este trabalho me traz.
Motivação resultante da identificação com o trabalho	Q27.4	Porque me permite alcançar meus objetivos de vida.
	Q27.5	Porque este trabalho cumpre com os meus planos de carreira.
	Q27.6	Porque este trabalho se enquadra nos meus valores pessoais.
Motivação externa interiorizada	Q27.7	Porque tenho que ser o melhor no meu trabalho, tenho que ser um "vencedor".
	Q27.8	Porque o meu trabalho é a minha vida e eu não quero falhar.
	Q27.9	Porque a minha reputação depende disso.
Motivação externa	Q27.10	Porque este trabalho me proporciona um certo padrão de vida.
	Q27.11	Porque me permite ganhar muito dinheiro.
	Q27.12	Faço este trabalho apenas para receber o ordenado.

Figura 4 – Motivação no Trabalho



Compromisso Organizacional. Foi medido através da adaptação para o contexto militar português, por Fachada (2015) da versão portuguesa de Nascimento, et al. (2008) da Escala de Compromisso Organizacional de Allen e Meyer (1990), constituída por 18 questões (Figura 5), respondidos numa escala de tipo Likert com sete pontos, que varia entre *Discordo totalmente* (1) e *Concordo totalmente* (7).

Dimensão	Questões	Escala de Resposta							
Compromisso Afetivo	Q28.1	Ficaria muito contente se passasse o resto da minha carreira nesta organização.	1 – Discordo totalmente	2	3	4	5	6	7 – Concordo totalmente
	Q28.2	Sinto, realmente, os problemas desta organização como meus.							
	Q28.3	Não me sinto como “fazendo parte da família” nesta organização. (R)							
	Q28.4	Não me sinto “ligado emocionalmente” a esta organização. (R)							
	Q28.5	Esta organização tem um elevado significado pessoal para mim.							
	Q28.6	Não sinto um forte sentimento de pertença a esta organização. (R)							
Compromisso Normativo	Q28.7	Não sinto qualquer tipo de obrigação com a minha atual organização “empregadora”. (R)							
	Q28.8	Mesmo que fosse para meu proveito pessoal, não sinto que seria correto sair agora da minha organização.							
	Q28.9	Sentir-me-ia culpado/a se saísse agora da minha organização.							
	Q28.10	Esta organização merece a minha lealdade.							
	Q28.11	Não sairia agora da minha organização porque sinto um dever de obrigação para com as pessoas que nela se encontram.							
	Q28.12	Devo muito a esta organização.							
Compromisso Calculativo	Q28.13	Mesmo se quisesse, ser-me-ia muito difícil sair agora da minha organização.							
	Q28.14	Muito da minha vida ficaria interrompido se eu agora quisesse sair da minha organização.							
	Q28.15	Não me seria muito custoso sair agora da minha organização. (R)							
	Q28.16	Presentemente, permanecer na minha organização é uma questão tanto de necessidade como de desejo.							
	Q28.17	Sinto que tenho muito poucas opções se considerasse sair desta organização.							
	Q28.18	Uma das poucas consequências sérias em sair desta organização seria a escassez de alternativas disponíveis.							

Figura 5 – Compromisso Organizacional

O reforço qualitativo da investigação foi dado pelas entrevistas semiestruturadas (Apêndice C) efetuadas a peritos, especificamente: ao Comandante do Pessoal e ao Diretor de Pessoal da Força Aérea.



3.2.4. Técnicas de tratamento dos dados

Os dados foram tratados com recurso ao *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS V23.0), que permitiu realizar as análises de confiabilidade (*Alpha de Cronbach*), correlações de Spearman e análise fatorial exploratória (AFE), para além das medidas de tendência central, dispersão e de associação (Média, Desvio Padrão).

Consistência interna. A análise da consistência interna de uma escala permite aferir a sua fiabilidade, isto é, se a proporção da variabilidade das respostas resulta das diversas opiniões dos inquiridos ou apenas de diferentes interpretações das questões. O *Alpha de Cronbach* é uma das medidas mais utilizadas para a análise da consistência interna do grupo de itens que constituem uma escala, varia entre 0 e 1, considerando-se: muito boa ($\alpha > 0,9$); boa ($0,8 < \alpha < 0,9$); razoável ($0,7 < \alpha < 0,8$); fraca ($0,6 < \alpha < 0,7$); inadmissível ($\alpha < 0,6$). (Pestana & Gageiro, 2014)

Correlação de Spearman. O coeficiente de correlação de Spearman expressa a intensidade e o sentido da relação monótona existente entre duas variáveis numéricas ou ordinais. Os seus valores variam entre - 1 e + 1, considerando-se, de acordo com Franzblau (1958): se $|r| < 0,20$, a correlação é negligenciável; se $0,20 < |r| < 0,40$, a correlação é fraca; se $0,40 < |r| < 0,60$, a correlação é moderada; se $0,60 < |r| < 0,80$, a correlação é forte; e se $|r| > 0,80$, a correlação é muito forte.

Análise Fatorial Exploratória. Foi efetuada aplicando o método das componentes principais, com rotação Varimax.

A análise temática de conteúdo sobre as entrevistas semiestruturadas foi desenvolvida de acordo com Santos e Lima (2016).



4. Apresentação dos resultados do estudo empírico

4.1. Caracterização do contexto

		Frequência (n=790)	% da Amostra
Q4 - Número de filhos			
	Nenhum	290	36,7%
	2 filhos	251	31,8%
	1 filho	213	27,0%
	3 filhos	35	4,4%
	4 filhos ou mais	1	0,1%
Q9 - Está colocado na Unidade/Serviço/Órgão de sua preferência?			
	Sim	529	67,0%
	Não	261	33,0%
Q10 - Qual o tempo de permanência na atual colocação?			
	mais de 3 anos	386	48,9%
	De 1 a 3 anos	238	30,1%
	menos de 1 ano	166	21,0%
Q11 - Quantas noites por semana pernoita na Unidade?			
	Nunca	454	57,5%
	1 noite	77	9,7%
	5 noites	58	7,3%
	4 noites	57	7,2%
	2 noites	54	6,8%
	Sempre	50	6,3%
	3 noites	31	3,9%
	6 noites	9	1,1%
Q12 - Por que razão pernoita na Unidade?			
	Não aplicável	421	53,3%
	Quando estou de serviço	151	19,1%
	Moro a grande distância	138	17,5%
	Para poupar no orçamento familiar	49	6,2%
	Resido na Unidade	31	3,9%
Q20 - Recebe suplemento de residência?			
	Não	727	92,0%
	Sim	63	8,0%
Q21 - Qual a percentagem do seu vencimento líquido que gasta em média por mês (em combustível e portagens) com as deslocações (casa-trabalho e trabalho-casa)?			
	De 6% a 10%	226	28,6%
	Até 5%	189	23,9%
	De 11% a 15%	162	20,5%
	De 16% a 20%	114	14,4%
	Mais de 20%	99	12,5%

Figura 6 – Análise descritiva da amostra global

Fonte: (IBM Corp., 2015).



Conforme se pode constatar pelos dados da Figura 6, constatou-se que a maioria dos respondentes está colocada na sua Unidade/Serviço/Órgão de preferência há mais de três anos ($n = 529$, 67%) e nunca pernoita na Unidade ($n = 454$, 57,5%). No entanto, 42,5% refere que pernoita na Unidade pelo menos uma vez por semana sendo que para apenas 19,1% dos que pernoitam os motivos se prendem com questões de Serviços. Estes resultados indiciam que a importância dos bairros e alojamentos militares ainda é grande.

Outro resultado importante da análise deriva do facto de 47,4% ($N=375$) dos respondentes gastarem em média mais de 11% do seu vencimento com os Movimentos Pendulares. Muito significativo é ainda o facto de 26,9%, mais de um quarto dos respondentes, gastarem pelo menos 16% do seu vencimento com essas deslocações. Se a este aspeto associarmos a leitura de que apenas 8% afirma receber suplemento de residência, consegue-se ter um panorama mais completo da realidade.

Por outro lado, no que ao número de filhos diz respeito, 36,7% dos inquiridos refere não ter nenhum, constituindo-se na moda. Apenas 4,5% diz ter três ou mais filhos.

4.2. Caracterização dos Movimentos Pendulares

4.2.1. Distância Percorrida

A variável *Distância Percorrida* reflete a distância total acumulada numa única deslocação casa-trabalho-casa. A Figura 7 apresenta as frequências absolutas e relativas da distribuição. A moda situa-se entre os 21 a 40 Km ($N = 161$, 20,4%) e a mediana situa-se entre os 61 e 100 Km, o que significa que cerca de 50% dos respondentes percorrem, em cada deslocação mais de 61 Km.

Por outro lado, apenas 17,7% referem efetuar menos de 20 Km face aos 34% que percorrem diariamente mais de 100 Km nos seus Movimentos Pendulares.

	Menos de 10 Km		De 10 a 20 Km		De 21 a 40 Km		De 41 a 60 Km		De 61 a 100 Km		De 100 a 200 Km		Mais de 200 Km	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Distância Percorrida	61	7,7%	79	10,0%	161	20,4%	86	10,9%	134	17,0%	125	15,8%	144	18,2%

Figura 7 – Distância percorrida

Fonte: (IBM Corp., 2015).



4.2.2. Tempo em Viagem

A variável *Tempo em Viagem* reflete o tempo total acumulado numa única deslocação casa-trabalho-casa. A Figura 8 apresenta as frequências absolutas e relativas da distribuição. A moda situa-se entre 91 e 120 minutos (N = 216, 27,3%) e a mediana situa-se entre 61 e 90 minutos, o que significa que cerca de 50% dos respondentes demoram, em cada deslocação mais de 1 hora.

A percentagem de militares que demora menos de 30 minutos no tempo de viagem é idêntica à dos militares que demoram mais de 180 minutos (15,8%).

Tempo em Viagem	Menos de 30 minutos		De 31 a 60 minutos		De 61 a 90 minutos		De 91 a 120 minutos		De 121 a 180 minutos		Mais de 180 minutos	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
	125	15,8%	176	22,3%	133	16,8%	216	27,3%	140	17,7%	125	15,8%

Figura 8 – Tempo em Viagem

Fonte: (IBM Corp., 2015).

4.2.3. Forma de deslocação.

Relativamente à *Forma de Deslocação* (Figura 9), indiscutivelmente, os respondentes deslocam-se preferencialmente em viatura própria (N = 570, 72,2%), na sua maioria sozinhos (N = 434, 54,9%) ou em tripulação (N = 131, 16,6%).

A segunda modalidade de transporte mais usada é uma conjugação do uso de transporte público com o transporte próprio, embora de forma muito menos expressiva do que a primeira opção, recolhendo apenas 47 respostas. Nesta opção, a maioria vai sozinho quando recorre ao transporte próprio (N=18) e poucos são os que vão sempre em tripulação (N=3).

Do universo de respondentes cerca de 30 optam por se deslocar sempre em Transporte Público e 12 andam sempre a pé.

Digno de destacar é o facto de cerca de 8,4% (N=66) dos militares afirmar usar, de algum modo, nas suas deslocações, o transporte militar. Seja o seu uso exclusivo ou combinado com outras modalidades. Tal veio reforçar a importância de continuar a efetuar esta oferta.



		Companhia				Total
		Sozinho	Em tripulação	Sozinho / Tripulação	Não aplicável	
Modalidade de Transporte	1 - A pé	12	0	0	0	12
	1.1 - A pé, Em transporte Público	1	0	0	1	2
	1.2 - A pé, Em transporte Próprio	13	1	1	0	15
	1.3 - A pé, Em transporte Público, Em transporte Militar	6	0	1	2	9
	1.4 - A pé, Em transporte Público, Em transporte Próprio	5	0	0	0	5
	1.5 - A pé, Em transporte Militar, Em transporte Próprio	2	0	1	0	3
	1.6 - A pé, Em transporte Público, Em transporte Militar, Em transporte Próprio	5	0	3	0	8
	2 - Em transporte Público	19	2	4	5	30
	2.1 - Em transporte Público, Em transporte Militar	6	0	1	4	11
	2.2 - Em transporte Público, Em transporte Próprio	24	3	18	2	47
	2.3 - Em transporte Público, Em transporte Militar, Em transporte Próprio	15	0	4	2	21
	3 - Em transporte Militar	14	5	0	10	29
	3.1 - Em transporte Militar, Em transporte Próprio	15	2	10	0	27
	4 - Em transporte Próprio	434	55	76	5	570
	Total	572	68	119	31	790

Figura 9 – Forma de deslocamento

Fonte: (IBM Corp., 2015).

4.2.4. Condições ambientais

No que diz respeito às condições ambientais em que são realizados os movimentos pendulares (Figura 10), foram criadas duas variáveis que procuram congregar, por um lado as condições de tráfego, congestionamento de trânsito, condições da estrada e poluição sonora e ambiental (*Condições do Percurso*), por outro o sentimento que tais condições provocam no indivíduo (*Sentimento face às Condições do Percurso*).

Relativamente à variável *Condições do Percurso*, e no sentido de aferir a perceção face às mesmas foram colocadas diversas questões.

Na afirmação, “no meu deslocamento, de manhã, de casa para o trabalho há muito tráfego de veículos pesados” a moda situa-se no campo “Alguma vezes” (N= 242, 30,6%) sendo que 36,7% (N=290) considera que essa situação “Nunca” ou “Raramente” acontece e, no outro extremo, 32,6% (N=258) considera-se “Frequentemente” ou “Sempre” afetado por tal situação.

Relativamente à mesma questão mas referente à deslocação de regresso a casa, a tendência de resposta não varia muito, sendo importante referir que a quantidade de



respondentes que considera que “Raramente” há muito tráfego de veículos pesados, é igual à dos que considera que o há “Frequentemente” (N=204, 25,8%).

Por outro lado, mais de um quarto dos respondentes (N=202, 25,6%) admite ter de sair “Sempre” mais cedo de casa por causa do congestionamento do tráfego e 46% “Frequentemente” ou “Sempre” (N=368).

No que diz respeito à frequência com que se deparam com acidentes nas deslocações de casa para o trabalho e do trabalho para casa 25,7% (N=103) considera que tal ocorre “Frequentemente” ou “Sempre”. Ao invés, 45,4% (N=364) considera que “Nunca” ou “Raramente” se depara com acidentes.

A maioria dos militares do estudo considera que as estradas que utilizam nos seus movimentos pendulares se encontram “Algumas vezes” ou “Frequentemente” em boas condições (N= 536, 67,8%), sendo que há mais respostas do sentido de que as estradas estão “Sempre” em boas condições (N=118, 14,9%) do que as que consideram que “Nunca” estão em boas condições (N=37, 4,7%).

	Nunca		Raramente		Algumas vezes		Frequentemente		Sempre	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
19.1 - No meu deslocamento, de manhã, de casa para o trabalho há muito tráfego de veículos pesados.	84	10,6%	206	26,1%	242	30,6%	185	23,4%	73	9,2%
19.2 - No meu regresso a casa, depois do trabalho, há muito tráfego de veículos pesados.	82	10,4%	204	25,8%	231	29,2%	204	25,8%	69	8,7%
19.3 - Tenho de sair de casa mais cedo por causa do congestionamento do tráfego.	177	22,4%	145	18,4%	100	12,7%	166	21,0%	202	25,6%
19.6 - Nas deslocações de casa para o trabalho e do trabalho para casa deparo-me muitas vezes com acidentes.	65	8,2%	294	37,2%	228	28,9%	179	22,7%	24	3,0%
19.7 - As estradas que utilizo no percurso de casa para o trabalho e do trabalho para casa estão em boas condições. (R)	37	4,7%	99	12,5%	197	24,9%	339	42,9%	118	14,9%
19.8 - O meu percurso de casa para o trabalho e do trabalho para casa tem muita poluição sonora ou ambiental.	74	9,4%	184	23,3%	202	25,6%	203	25,7%	127	16,1%
Condições do Percurso	Péssimas		Más		Razoáveis		Boas		Excelentes	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Condições do Percurso	51	6,5%	303	38,4%	281	35,6%	145	18,4%	10	1,3%

Figura 10 – Condições do percurso

Fonte: (IBM Corp., 2015).



Nos movimentos pendulares, 41,8% (N=330) consideram que “Frequentemente” ou “Sempre” se deparam com muita poluição sonora ou ambiental. Por outro lado, 32,7% (N=258) consideram que “Nunca” ou “Raramente” são afetados por esta condição.

Em termos gerais, no que respeita às *Condições do percurso*, a moda situa-se nas respostas que as consideram más (N=303, 38,4%) seguida pelos que consideram razoáveis (N=281, 35,6%).

Relativamente à variável *Sentimento face às Condições do Percurso* (Figura 11), quase metade dos respondentes (N=393, 49,7%) considera o congestionamento do tráfego um inconveniente. Porém, para uma quantidade expressiva de militares (N=376, 47,6%) não considera (Nunca), ou “Raramente” considera, os movimentos pendulares a que estão sujeitos desagradáveis. Por outro lado, sentimento contrário têm outros indivíduos (N= 313, 39,6%) considerando que as deslocações em questão são “Frequentemente” ou “Sempre” desagradáveis. A maioria (N=522, 66%) sente que as condições do percurso são “Agradáveis” ou “Muito agradáveis”.

	Nunca		Raramente		Algumas vezes		Frequentemente		Sempre	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
19.4 - Considero o congestionamento do tráfego um inconveniente.	95	12,0%	164	20,8%	72	9,1%	66	8,4%	393	49,7%
19.5 - Considero as deslocações de casa para o trabalho e do trabalho para casa são desagradáveis.	202	25,6%	174	22,0%	101	12,8%	144	18,2%	169	21,4%
	Muito desagradável		Desagradável		Indiferente		Agradável		Muito agradável	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Sentimento face às condições do percurso	50	6,3%	63	8,0%	155	19,6%	261	33,0%	261	33,0%

Figura 11 – Sentimento face às condições do percurso

Fonte: (IBM Corp., 2015).

4.3. Caracterização da Produtividade

4.3.1. Absentismo.

No sentido de aferir a produtividade recorreu-se a dois indicadores, já explicitados anteriormente, as frequências de absentismo e de presentismo.

Em termos de *Absentismo*, Figura 12, (medido em faltas, atrasos ou saídas prematuras do serviço nos últimos 30 dias), embora a maior expressividade recaia no campo da inexistência



ou baixo, não deixa de ser importante assinalar a frequência de 22,0% (N=174) para os quais se verifica um absentismo “Elevado” e “Muito elevado”.

	Nenhuma		1 a 3 vezes		4 a 6 vezes		Mais de 6 vezes	
	N	%	N	%	N	%	N	%
22 - Nos últimos 30 dias quantas vezes faltou ao serviço por motivos relacionados com a deslocação casa-trabalho?	765	96,8%	23	2,9%	1	0,1%	1	0,1%
23 - Nos últimos 30 dias quantas vezes chegou atrasado(a) ao serviço por motivos relacionados com a deslocação casa-trabalho?	514	65,1%	198	25,1%	49	6,2%	29	3,7%
24 - Nos últimos 30 dias quantas vezes saiu mais cedo do serviço por motivos relacionados com a deslocação trabalho-casa?	552	69,9%	138	17,5%	35	4,4%	65	8,2%
	Inexistente		Baixo		Elevado		Muito elevado	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Absentismo	151	19,1%	465	58,9%	163	20,6%	11	1,4%

Figura 12 – Absentismo

Fonte: (IBM Corp., 2015).

4.3.2. Presentismo

O presentismo foi constatado através do *Desempenho Percebido* (Figura 13) e do *Estado Físico e Mental* (Figura 14) nos últimos 30 dias, numa escala de tipo Likert de cinco pontos variando entre “Nunca” e “Sempre”.

	Nunca		Poucas vezes		Algumas		Muitas vezes		Sempre	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
25.1 - Com que frequência, nos últimos 30 dias de trabalho, deu por si a trabalhar de forma menos cuidadosa do que devia?	293	37,1%	321	40,6%	147	18,6%	25	3,2%	4	0,5%
25.2 - Com que frequência, nos últimos 30 dias de trabalho, a qualidade do seu trabalho foi inferior ao esperado?	295	37,3%	360	45,6%	114	14,4%	17	2,2%	4	0,5%
25.3 - Com que frequência, nos últimos 30 dias de trabalho, "sonhou acordado" e não se concentrou no seu trabalho?	293	37,1%	288	36,5%	157	19,9%	48	6,1%	4	0,5%
	1		2		3		4		5	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
26 – De 1(muito baixo) a 5 (muito elevado), como classifica o seu desempenho geral nos dias em que trabalhou, durante os últimos 30 dias?	7	0,9%	14	1,8%	68	8,6%	433	54,8%	268	33,9%
	Muito baixo		Baixo		Normal		Elevado		Muito elevado	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Desempenho Percebido	13	1,6%	35	4,4%	198	25,1%	437	55,3%	107	13,5%

Figura 13 – Desempenho Percebido

Fonte: (IBM Corp., 2015).



No que ao *Desempenho Percebido* diz respeito, a moda situa-se no “Elevado” (N=437, 55,3%) seguida de “Normal” (N=198, 25,1%).

Em termos de *Estado Físico e Mental* a maioria dos respondentes considera que, no período em questão, não teve problemas de relacionamento com os outros no trabalho (N=428, 54,2%), não teve dificuldades em controlar as emoções quando estava perto das pessoas no trabalho (N=458, 58,0%) e não teve problemas de saúde que limitaram o tipo ou quantidade de trabalho que poderia fazer em comparação com o habitual (N=443, 57,3%). Em suma, relativamente à percepção dos intervenientes, no que ao seu *Estado Físico e Mental* diz respeito, a moda situa-se no “Bom” (N=376, 47,6%).

	Nunca		Poucas vezes		Algumas		Muitas vezes		Sempre	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
25.4 - Teve problemas de relacionamento com os outros no trabalho?	428	54,2%	266	33,7%	72	9,1%	19	2,4%	5	0,6%
25.5 - Teve dificuldade em controlar as suas emoções quando estava perto das pessoas no trabalho?	458	58,0%	240	30,4%	69	8,7%	17	2,2%	6	0,8%
25.6 - Teve problemas de saúde que limitaram o tipo ou quantidade de trabalho que poderia fazer em comparação com o habitual?	453	57,3%	222	28,1%	82	10,4%	28	3,5%	5	0,6%
	Muito mau		Mau		Normal		Bom		Muito bom	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Estado Físico e Mental	10	1,3%	20	2,5%	101	12,8%	376	47,6%	283	35,8%

Figura 14 – Estado físico e mental

Fonte: (IBM Corp., 2015).

4.4. Caracterização da Motivação no Trabalho

Neste estudo, a análise das razões que motivam os militares a trabalhar na FA foi feita através da Escala de Motivação no Trabalho (*Motivation at Work Scale* - MAWS), construída por Gagné et al. (2010). Para a validação da escala em contexto militar português seguiu-se um procedimento de análise, que inclui o estudo sobre a validade dos itens através do uso de medidas de tendência central, o exame da fidelidade (precisão) através da análise da consistência interna dos itens e da validade de constructo mediante a verificação da estrutura fatorial.



4.4.1. Motivação Intrínseca.

Em termos de *Motivação Intrínseca*, Figura 15, numa escala do tipo Likert de sete pontos, variando entre “Nada” e “Totalmente” a moda para as afirmações “Porque gosto muito deste trabalho”, “Porque me divirto a fazer este trabalho” e “Pelos momentos de prazer que este trabalho me traz” recaiu no fortemente, respetivamente com 28,4% (N=224), 24,3% (N=192) e 22,4% (N=177).

A nível geral, 64,3% consideram-se “Fortemente”, “Muito fortemente” ou “Totalmente” motivados (N=508). Porém, não poderá ser negligenciado o facto de 18% (N=142) dos militares se considerarem “Um pouco”, “Muito pouco” ou “Nada” motivados. Dos respondentes, 17,7% (N=140) apresenta uma motivação intrínseca moderada.

Nada		Muito pouco		Um pouco		Moderadamente		Fortemente		Muito fortemente		Totalmente		M	DP
N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
27.1 - Porque gosto muito deste trabalho.															
24	3,0%	40	5,1%	42	5,3%	136	17,2%	224	28,4%	189	23,9%	135	17,1%	5,03	1,500
27.2 - Porque me divirto ao fazer o meu trabalho.															
41	5,2%	81	10,3%	69	8,7%	200	25,3%	192	24,3%	150	19,0%	57	7,2%	4,39	1,571
27.3 - Pelos momentos de prazer que este trabalho me traz.															
55	7,0%	85	10,8%	87	11,0%	197	24,9%	177	22,4%	128	16,2%	61	7,7%	4,25	1,636
Motivação Intrínseca															
18	2,3%	46	5,8%	78	9,9%	140	17,7%	233	29,5%	186	23,5%	89	11,3%	4,82	1,455

Figura 15 – Motivação Intrínseca

Fonte: (IBM Corp., 2015).

4.4.2. Motivação resultante da identificação com o trabalho.

Em termos gerais, no que à *Motivação resultante da identificação com o trabalho* diz respeito, Figura 16, a moda recaiu no “Fortemente” (N=219, 27,7%) seguido de “Muito Fortemente” (N=166, 21,0%) e de “Moderadamente” (N=163, 20,6%).

Numa análise mais minuciosa percebe-se que das três questões apresentadas para aferir desta motivação há uma que incrementa a motivação resultante da identificação com o trabalho, a “Porque este trabalho se enquadra nos meus valores pessoais”, em que 27,7% se considera “Fortemente” motivada, 21% “Muito fortemente” e 20,6% “Moderadamente”.

Na afirmação “Porque me permite alcançar meus objetivos de vida” existem mais elementos a considerar “Nada” (N=60, 7,6%) do que os do extremo oposto a considerar “Totalmente” (N=44, 5,6%). Sentido semelhante pode-se encontrar na questão “Porque este trabalho cumpre com os meus planos de carreira”, em que mais do dobro dos elementos opta



pelo extremo inferior, “Nada”, (N=101, 11,1%), ao invés dos que optam pelo extremo superior “Totalmente” (N=40, 5,1%).

Nada		Muito pouco		Um pouco		Moderadamente		Fortemente		Muito fortemente		Totalmente		M	DP
N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
27.4 - Porque me permite alcançar meus objetivos de vida.															
60	7,6%	84	10,6%	92	11,6%	218	27,6%	176	22,3%	116	14,7%	44	5,6%	4,13	1,589
27.5 - Porque este trabalho cumpre com os meus planos de carreira.															
88	11,1%	101	12,8%	96	12,2%	187	23,7%	172	21,8%	106	13,4%	40	5,1%	3,93	1,686
27.6 - Porque este trabalho se enquadra nos meus valores pessoais.															
40	5,1%	57	7,2%	70	8,9%	140	17,7%	220	27,8%	170	21,5%	93	11,8%	4,68	1,605
Motivação resultante da identificação com o trabalho															
29	3,7%	57	7,2%	96	12,2%	163	20,6%	219	27,7%	166	21,0%	60	7,6%	4,55	1,498

Figura 16 – Motivação resultante da identificação com o trabalho

Fonte: (IBM Corp., 2015).

4.4.3. Motivação externa interiorizada.

Em termos de *Motivação Externa Interiorizada*, e em termos gerais, a moda situa-se na resposta “Moderadamente” com 23,9% (N=189) seguida de “Fortemente” com 23,5% (N=186).

Quando confrontados com a afirmação “Porque tenho de ser o melhor no meu trabalho, tenho que ser um “vencedor”, cerca de um quarto dos respondentes concorda “Moderadamente” com a afirmação (N=198), 19,1% “Fortemente” (N=151) e 14,9% “Muito fortemente” (N=118, 14,9%). Por outro lado, verifica-se um ligeiro acréscimo de respostas no extremo inferior “Nada” (N=76, 9,6%) face ao outro extremo “Totalmente” (N=69, 8,7%).

Nada		Muito pouco		Um pouco		Moderadamente		Fortemente		Muito fortemente		Totalmente		M	DP
N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
27.7 - Porque tenho que ser o melhor no meu trabalho, tenho que ser um "vencedor".															
76	9,6%	91	11,5%	87	11,0%	198	25,1%	151	19,1%	118	14,9%	69	8,7%	4,12	1,732
27.8 - Porque o meu trabalho é a minha vida e eu não quero falhar.															
103	13,0%	102	12,9%	101	12,8%	169	21,4%	139	17,6%	104	13,2%	72	9,1%	3,94	1,828
27.9 - Porque a minha reputação depende disso.															
95	12,0%	81	10,3%	85	10,8%	170	21,5%	158	20,0%	128	16,2%	73	9,2%	4,13	1,808
Motivação Externa Interiorizada															
37	4,7%	68	8,6%	114	14,4%	189	23,9%	186	23,5%	129	16,3%	67	8,5%	4,36	1,561

Figura 17 – Motivação externa interiorizada

Fonte: (IBM Corp., 2015).

Face à afirmação “Porque o meu trabalho é a minha vida e eu não quero falhar” a moda situa-se no “Moderadamente” com 21,4% das respostas (N=169), seguido do “Fortemente”



(N=139, 17,6%). Seguindo a tendência da afirmação anterior existem mais respostas a pontuarem o “Nada” (N=103, 13%) do que o “Totalmente” (N=72, 9,1%).

A maioria dos respondentes identificam-se “Moderadamente” (N=170, 21,5%) com a afirmação “Porque a minha reputação depende disso” imediatamente seguidos pelos que se identificam “Fortemente” (N=158, 20%). Curiosamente e na mesma tendência das anteriores, há mais elementos a não se identificarem “Nada” (N=95, 12%) com esta solução do que os que se identificam “Totalmente” (N=73, 9,2%). (Figura 17).

4.4.4. Motivação externa.

No que concerne à *Motivação Externa*, Figura 18, a moda situa-se no “Moderadamente” (N=164, 20,8%) quando se confronta o respondente com a afirmação “Porque este trabalho me proporciona um certo padrão de vida”. Ainda respeitante a esta questão, 25,1% dos respondentes consideram que não concordam “Nada” ou “Muito pouco” com esta afirmação (N=221) enquanto que no extremo oposto apenas 11,4% considera que concorda “Muito fortemente” ou concorda “Totalmente” com a mesma (N=93).

Quando confrontados com a possibilidade da atividade profissional dos militares lhes permitir auferir muito dinheiro, perto de metade dos respondentes (N=373, 47,2%) não concorda “Nada” com essa variação e, se a estes juntarmos os que concordam “Muito pouco” com esta afirmação atinge-se os 67,8% (N=536). Ao invés, nenhum militar concorda “Totalmente” (N=0) e apenas 0,9% (N=7) considera que concorda “Muito fortemente” que a sua atividade profissional lhe permite ganhar muito dinheiro.

Por outro lado, 39,0% dos militares afirma que não efetua o seu trabalho apenas para receber o seu ordenado (N=308) e 20,3% (N=160) dá-lhe “Muito pouca” importância. No extremo oposto, apenas 8,5% (N=67) considera concordar “Muito fortemente” ou “Totalmente” com a questão em causa.

Nada		Muito pouco		Um pouco		Moderadamente		Fortemente		Muito fortemente		Totalmente		M	DP
N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
27.10 - Porque este trabalho me proporciona um certo padrão de vida.															
93	11,8%	105	13,3%	116	14,7%	219	27,7%	164	20,8%	74	9,4%	19	2,4%	3,70	1,565
27.11 - Porque me permite ganhar muito dinheiro.															
373	47,2%	163	20,6%	103	13,0%	117	14,8%	27	3,4%	7	0,9%	0	0,0%	2,09	1,280
27.12 - Faço este trabalho apenas para receber o ordenado. (R)															
308	39,0%	160	20,3%	88	11,1%	123	15,6%	44	5,6%	26	3,3%	41	5,2%	2,59	1,762
Motivação Externa															
17	2,2%	41	5,2%	166	21,0%	286	36,2%	234	29,6%	41	5,2%	5	0,6%	3,10	1,072

Figura 18 – Motivação externa

Fonte: (IBM Corp., 2015).



Em termos gerais, a moda em termos de *Motivação Externa* localiza-se no campo “Moderadamente” (N=286, 36,2%) seguida de “Fortemente” com 29,6% (N=234) das respostas.

4.4.5. Validação da escala *Motivação no Trabalho*

Análise fatorial. Na escala *Motivação no Trabalho*, a estrutura relacional foi avaliada pela AFE sobre a matriz das correlações, com extração dos fatores pelo método das componentes principais, seguida de uma rotação Varimax. Retiveram-se 3 fatores latentes (3F), com *eigenvalue* superior a 1 que explicavam 72,38% da variância total (Apêndice D - Tabela 3), no entanto, pela análise dos itens decidiu-se manter a estrutura de 4 fatores (4F) da escala original. Para avaliar a validade da AFE foi obtido um KMO de 0,870 (Apêndice D - Tabela 2), classificado como bom de acordo com Maroco (2010, p. 368). Na Figura 19, resumem-se os pesos fatoriais de cada item em cada um dos 3 fatores, os seus *eigenvalues*, a comunalidade de cada item e a % de variância explicada por cada fator.

Item	Fator				Comunalidades
	1	2	3	4	
Q27.2	,897				,917
Q27.3	,858				,880
Q27.1	,753				,790
Q27.5		,738			,807
Q27.4		,697			,792
Q27.6		,694			,734
Q27.9			,852		,760
Q27.8			,821		,745
Q27.7			,788		,709
Q27.11				,866	,780
Q27.10				,739	,741
Q27.12 (R)				,359	,664
<i>Eigenvalue</i>	5,691	1,775	1,220	0,663	
Variância explicada	47,4%	14,8%	10,2%	5,3%	

Figura 19 – Motivação no Trabalho: pesos fatoriais de cada item nos 4 fatores retidos, *eigenvalues* e % da variância explicada, após uma AFE com extração de fatores fixos pelo método das componentes principais seguida de rotação Varimax.

Fonte: (IBM Corp., 2015)



O primeiro fator, designado *Motivação intrínseca*, apresenta pesos fatoriais elevados nos itens Q27.1, Q27.2 e Q27.3, e explica 47,4% da variância total. O segundo fator, *Motivação resultante da identificação com o trabalho*, com pesos fatoriais elevados nos itens Q27.4, Q27.5 e Q27.6, explica 14,8% da variância total. O terceiro fator, *Motivação externa interiorizada*, com pesos fatoriais elevados nos itens Q27.7, Q27.8 e Q27.9, explica 10,2% da variância total. O quarto fator, *Motivação externa*, com pesos fatoriais elevados nos itens Q27.10, Q27.11 e Q27.12 (R), explica 5,3% da variância total. Adicionalmente, todas as comunalidades são elevadas, demonstrando que os quatro fatores retidos são apropriados para descrever a estrutura correlacional latente.

Consistência interna. O valor do *Alpha de Cronbach* de 0,891 (Apêndice D – Tabela 1) permite considerar que os itens medem de forma boa o constructo em análise. Não foram identificados itens correlacionados de forma negativa. (Figura 20).

Fatores	Itens da Escala	Alpha de Cronbach
<i>Motivação intrínseca</i>	Q27.1, Q27.2, Q27.3	,915
<i>Motivação resultante da identificação com o trabalho</i>	Q27.4, Q27.5, Q27.6	,878
<i>Motivação externa interiorizada</i>	Q27.7, Q27.8, Q27.9	,815
<i>Motivação externa</i>	Q27.10, Q27.11, Q27.12(R)	,724

Figura 20 – Coeficientes *alpha de Cronbach* para cada um dos fatores da Escala de Motivação no Trabalho.

Fonte: (IBM Corp., 2015).

4.5. Caracterização do Compromisso Organizacional

Neste estudo, a análise das razões que motivam os militares a trabalhar na FA foi feita através da adaptação para o contexto militar português, por Fachada (2015) da versão portuguesa de Nascimento, et al. (2008) da Escala de Compromisso Organizacional de Allen e Meyer (1990), constituída por 18 itens, agrupados em três subescalas: Compromisso Afetivo (6 itens), Compromisso Normativo (6 itens) e Compromisso Calculativo (6 itens).

4.5.1. Compromisso Afetivo.

Em termos gerais, os militares registam um elevado *Compromisso Afetivo* com a organização que servem, mais de metade destes apresentam-se “Muito fortemente” ou “Fortemente” comprometidos afetivamente (N=407, 51,5%). (Figura 21).

Uma percentagem considerável, constituindo a moda, considera que concorda “Totalmente” com a afirmação “Ficaria muito contente se passasse o resto da carreira nesta



organização” (N=177, 22,4%), decrescendo este valor progressivamente até ao valor extremo em que 8,6% (N=78) não se revê em “Nada” com essa afirmação.

Na questão “Sinto, realmente, os problemas desta organização como meus”, 22,2% concorda “Fortemente” com esta afirmação (N=175), 18,7% (N=148) concorda “Moderadamente” e 19,5% (N=154) concorda “Muito fortemente”. Por outro lado, os valores dos extremos aproximam-se, sendo que, 9,2% (N=73) dos respondentes não concorda em “Nada” com esta afirmação e 9,4% (N=74) concorda “Totalmente”.

Quando confrontados com a afirmação “Esta organização tem um elevado significado pessoal para mim” a moda situa-se no “Muito fortemente” (N=211, 26,7%), sendo que 65,5% (N=518) considera que concorda “Fortemente”, “Muito fortemente” ou “Totalmente” com a afirmação.

Relativamente às questões com *reverse* marcado, “Não me sinto como fazendo parte da família nesta organização”, “Não me sinto ligado emocionalmente a esta organização” e “Não sinto um forte sentimento de pertença a esta organização” a moda situa-se para todas no campo “Nada” com respetivamente 30,6% (N=242), 34,3% (N=271) e 32,7% (N=258).

Nada		Muito pouco		Um pouco		Moderadamente		Fortemente		Muito fortemente		Totalmente		M	DP
N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
Q28.1 - Ficaria muito contente se passasse o resto da minha carreira nesta organização.															
68	8,6%	78	9,9%	86	10,9%	111	14,1%	124	15,7%	146	18,5%	177	22,4%	4,63	1,948
Q28.2 - Sinto, realmente, os problemas desta organização como meus.															
73	9,2%	82	10,4%	84	10,6%	148	18,7%	175	22,2%	154	19,5%	74	9,4%	4,30	1,764
Q28.3 - Não me sinto como “fazendo parte da família” nesta organização. (R)															
242	30,6%	184	23,3%	116	14,7%	84	10,6%	64	8,1%	56	7,1%	44	5,6%	2,86	1,844
Q28.4 - Não me sinto “ligado emocionalmente” a esta organização. (R)															
271	34,3%	199	25,2%	92	11,6%	82	10,4%	57	7,2%	47	5,9%	42	5,3%	2,70	1,821
Q28.5 - Esta organização tem um elevado significado pessoal para mim.															
31	3,9%	65	8,2%	73	9,2%	103	13,0%	151	19,1%	211	26,7%	156	19,7%	4,94	1,710
Q28.6 - Não sinto um forte sentimento de pertença a esta organização. (R)															
258	32,7%	198	25,1%	97	12,3%	92	11,6%	63	8,0%	53	6,7%	29	3,7%	2,72	1,763
Compromisso Afetivo															
8	1,0%	25	3,2%	63	8,0%	119	15,1%	168	21,3%	210	26,6%	197	24,9%	5,32	1,442

Figura 21 – Compromisso Afetivo

Fonte: (IBM Corp., 2015).

4.5.2. Compromisso Normativo.

Para averiguar o *Compromisso Normativo* recorreu-se a seis questões. (Figura 22).

Relativamente à questão, efetuada em modo *reverse*, “Não sinto qualquer tipo de obrigação com a minha atual organização empregadora” 38,2% das respostas incidiram no extremo inferior da escala “Nada” (N= 302) e 23,4% em “Muito pouco” (N=185), o que totaliza



61,6% (N=387). Em sentido contrário responderam 10,4% dos indivíduos (N=82), concordando “Muito fortemente” ou “Totalmente” com esta afirmação.

Quando confrontados com a questão “Mesmo que fosse para meu proveito pessoal, não sinto que seria correto sair agora da minha organização”, tal como na questão anterior, a moda situa-se no extremo inferior “Nada” (N=235, 29,7%). Este valor vai sofrendo um decréscimo até ao extremo oposto que reúne 35 respostas “Totalmente” de acordo.

De salientar que 63,6% dos indivíduos considera que não se sentiria “Nada” ou “Muito pouco” culpado/a se saísse agora da organização (N=502) face aos 9,5% (N=75) que considera que se sentiria “Muito fortemente” ou “Totalmente” culpado/a.

Face à questão “Esta organização merece a minha lealdade” 21,8% anui totalmente (N=172) e 8,1% considera “Nada” (N=64). Se alargarmos a análise às três classes no extremo inferior “Nada”/ “Muito pouco”/ “Um pouco” constatamos que mais de um quarto (26,7%) dos respondentes não sente uma grande lealdade face à organização (N=219).

Os militares, neste estudo, em termos modais, consideram que não é por sentirem um dever de obrigação para com as pessoas que nela se encontram que não saem da organização (Q28.11) sendo que 28% afirma que isso em “Nada” contribui (N=221) e 19,6% considera que isso é “Muito pouco” verdade (N=155).

Quando confrontados com a afirmação “Devo muito a esta organização” 20,9% concorda “Moderadamente” com a mesma (N=165), 24% não concorda “Nada” ou concorda “Muito pouco” (N=190) e 24,9% concorda “Muito fortemente” ou “Totalmente” (N=197), pelo que os extremos estão aproximados.

Em termos globais conclui-se que os respondentes encontram-se moderadamente (moda de 29.6%) comprometidos em termos normativos. A quantidade dos que apresentam um Compromisso Normativo de “Um pouco” (N=168, 21,3%) é igual à dos que o apresentam “Fortemente” (N=168, 21,3%).



Nada		Muito pouco		Um pouco		Moderadamente		Fortemente		Muito fortemente		Totalmente		M	DP
N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
Q28.7 - Não sinto qualquer tipo de obrigação com a minha atual organização “empregadora”. (R)															
302	38,2%	185	23,4%	92	11,6%	80	10,1%	49	6,2%	41	5,2%	41	5,2%	2,59	1,802
Q28.8 - Mesmo que fosse para meu proveito pessoal, não sinto que seria correto sair agora da minha organização.															
235	29,7%	156	19,7%	117	14,8%	115	14,6%	80	10,1%	52	6,6%	35	4,4%	2,93	1,800
Q28.9 - Sentir-me-ia culpado/a se saísse agora da minha organização.															
338	42,8%	164	20,8%	75	9,5%	84	10,6%	54	6,8%	48	6,1%	27	3,4%	2,50	1,773
Q28.10 - Esta organização merece a minha lealdade.															
64	8,1%	69	8,7%	86	10,9%	121	15,3%	135	17,1%	143	18,1%	172	21,8%	4,66	1,900
Q28.11 - Não sairia agora da minha organização porque sinto um dever de obrigação para com as pessoas que nela se encontram.															
221	28,0%	155	19,6%	76	9,6%	126	15,9%	84	10,6%	88	11,1%	40	5,1%	3,15	1,922
Q28.12 - Devo muito a esta organização.															
87	11,0%	103	13,0%	96	12,2%	165	20,9%	142	18,0%	117	14,8%	80	10,1%	4,07	1,821
Compromisso Normativo															
8	1,0%	69	8,7%	168	21,3%	234	29,6%	168	21,3%	104	13,2%	39	4,9%	4,21	1,340

Figura 22 – Compromisso Normativo

Fonte: (IBM Corp., 2015).

4.5.3. Compromisso Calculativo.

No sentido de aferir o Compromisso Calculativo foram colocadas seis questões. (Figura 23).

Na questão “Mesmo se quisesse, ser-me-ia muito difícil sair agora da minha organização” a moda situa-se na resposta “Nada” com 22,2% das respostas (N=175), a estes seguem-se os que respondem “Muito pouco” com 15,9% (N=126). Em sentido contrário respondem 9% (N=71) que concordam “Totalmente” com a afirmação e 14,9% que concordam “Muito fortemente” (N=118).

À questão “Muito da minha vida ficaria interrompido se eu agora quisesse sair da minha organização”, tal como na questão anterior a moda situa-se no extremo inferior em que 26,8% refere “Nada”. Este valor vai decrescendo gradualmente até ao extremo oposto totalmente, o qual recolhe os votos de 5,4% (N=43).

A questão, efetuada em modo *reverse*, “Não me seria muito custoso sair agora da minha organização” encontra a sua moda no campo “Muito pouco” com 22,4% das respostas (N=177).

Por outro lado, a maioria dos militares não sente “Nada” ou sente “Muito pouco” que tem poucas opções se considerasse sair da organização (N=447, 56,6%). A maioria dos militares também não se revê “Nada” ou revê-se “Muito pouco” com a afirmação “Uma das poucas consequências sérias em sair desta organização seria a escassez de alternativas disponíveis”, perfazendo 56,6% das respostas (N=447).



Em termos globais a moda do Compromisso Calculativo situa-se no “Moderadamente” com 27,1% (N=214). Se a este juntarmos o segundo campo mais votado (“Um pouco”) ultrapassamos os 50% (N=419, 53%).

Nada		Muito pouco		Um pouco		Moderadamente		Fortemente		Muito fortemente		Totalmente		M	DP
N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
Q 28.13 - Mesmo se quisesse, ser-me-ia muito difícil sair agora da minha organização.															
175	22,2%	126	15,9%	90	11,4%	104	13,2%	106	13,4%	118	14,9%	71	9,0%	3,61	2,034
Q 28.14 - Muito da minha vida ficaria interrompido se eu agora quisesse sair da minha organização.															
212	26,8%	155	19,6%	94	11,9%	109	13,8%	95	12,0%	82	10,4%	43	5,4%	3,17	1,915
Q 28.15 - Não me seria muito custoso sair agora da minha organização. (R)															
124	15,7%	177	22,4%	111	14,1%	110	13,9%	79	10,0%	94	11,9%	95	12,0%	3,64	1,996
Q 28.16 - Presentemente, permanecer na minha organização é uma questão tanto de necessidade como de desejo.															
96	12,2%	93	11,8%	122	15,4%	198	25,1%	122	15,4%	108	13,7%	51	6,5%	3,87	1,728
Q 28.17 - Sinto que tenho muito poucas opções se considerasse sair desta organização.															
247	31,3%	191	24,2%	106	13,4%	76	9,6%	55	7,0%	77	9,7%	38	4,8%	2,85	1,870
Q 28.18 - Uma das poucas consequências sérias em sair desta organização seria a escassez de alternativas disponíveis.															
283	35,8%	164	20,8%	73	9,2%	96	12,2%	59	7,5%	70	8,9%	45	5,7%	2,84	1,936
Compromisso Calculativo															
27	3,4%	100	12,7%	205	25,9%	214	27,1%	153	19,4%	63	8,0%	28	3,5%	3,84	1,372

Figura 23 – Compromisso Calculativo

Fonte: (IBM Corp., 2015).

4.5.4. Escala *Compromisso Organizacional*

Análise fatorial. Na escala *Compromisso Organizacional*, a estrutura relacional foi avaliada pela AFE sobre a matriz das correlações, com extração dos fatores pelo método das componentes principais, seguida de uma rotação Varimax. Retiveram-se 4 fatores latentes (4F), com *eigenvalue* superior a 1 que explicavam 65,28% da variância total (Apêndice D - Tabela 5), no entanto, pela análise dos itens decidiu-se manter a estrutura de 3 fatores (3F) da escala original. Para avaliar a validade da AFE foi obtido um KMO de 0,893 (Apêndice D - Tabela 4), classificado como bom de acordo com Maroco (2010, p. 368).

Consistência interna. O valor do *Alpha de Cronbach* de 0,888 (Apêndice D - Tabela 1) permite considerar que os itens medem de forma boa o constructo em análise. Não foram identificados itens correlacionados de forma negativa. (Figura 24).

Fatores	Itens da Escala	Alpha de Cronbach
<i>Compromisso Afetivo</i>	Q28.1, Q28.2, Q28.3, Q28.4, Q28.5, Q28.6	,876
<i>Compromisso Normativo</i>	Q28.7, Q28.8, Q28.9, Q28.10, Q28.11, Q28.12	,816
<i>Compromisso Calculativo</i>	Q28.13, Q28.14, Q28.15, Q28.16, Q28.17, Q28.18	,781

Figura 24 – Coeficientes *alpha de Cronbach* para cada um dos fatores da Escala de Motivação no Trabalho.

Fonte: (IBM Corp., 2015).



5. Discussão dos resultados

5.1. Análise da associação entre os movimentos pendulares dos militares da FA e a produtividade, em resposta à PD1

	MP-DP	MP-TV	MP-CP	MP-SFCP	PROD-ABS	PROD-DP	PROD-EFM
MP-DP	1						
MP-TV	.894**	1					
MP-CP	-.405**	-.461**	1				
MP-SFCP	-.393**	-.443**	.670**	1			
PROD-ABS	.440**	.441**	-.414**	-.423**	1		
PROD-DP	-.184**	-.199**	.272**	.243**	-.230**	1	
PROD-EFM	-.097**	-.087*	.198**	.169**	-.178**	.454**	1

Nota: a negrito assinalam-se correlações $\geq 0,600$ e a sublinhado correlações situadas no intervalo $[0,400; 0,600]$.
 **. A correlação é significativa no nível 0,01 (bilateral).
 *. A correlação é significativa no nível 0,05 (bilateral).

Figura 25 – Correlações entre os Movimentos Pendulares e a Produtividade

Fonte: (IBM Corp., 2015).

Tendo por base os dados apresentados na Figura 25, registam-se correlações positivas moderadas entre as subescalas *Distância Percorrida* (MP-DP) ($r = .440$; $p < 0.01$) e *Tempo em Viagem* (MP-TV) ($r = .441$; $p < 0.01$) dos Movimentos Pendulares e a subescala *Absentismo* (PROD-ABS) da Produtividade. Regista-se ainda correlações negativas moderadas entre as subescalas *Condições do Percurso* (MP-CP) ($r = -.414$; $p < 0.01$) e *Sentimento Face às Condições do Percurso* (MP-SFCP) ($r = -.423$; $p < 0.01$) dos Movimentos Pendulares e a subescala *Absentismo* (PROD-ABS) da Produtividade.

Registam-se correlações positivas, embora fracas, entre as subescalas MP-CP ($r = .272$; $p < 0.01$) e MP-SFCP ($r = .243$; $p < 0.01$) dos Movimentos Pendulares e a subescala *Desempenho Percebido* (PROD-DP) da Produtividade.

Nos restantes casos obteve-se uma correlação significativa mas de magnitude negligenciável.

Assim, a correlação de Spearman indica que, o absentismo aumenta com a distância percorrida e com o tempo gasto em viagem, e diminui consoante melhoram as condições do percurso e o sentimento face a essas condições.

Por outro lado, embora de forma pouco significativa, regista-se uma ligeira melhoria no desempenho percebido com a redução da distância percorrida e do tempo gasto em viagem.



5.2. Análise da associação entre os movimentos pendulares dos militares da FA e a motivação, em resposta à PD2

	MP DP	MP TV	MP CP	MP-SFCP	MOT-INTRINS	MOT-IDENT	MOT-EXTINT	MOT-EXT
MP-DP	1							
MP-TV	,894**	1						
MP-CP	-,405**	-,461**	1					
MP-SFCP	-,393**	-,443**	,670**	1				
MOT-INTRINS	-,046	-,062	,076*	,050	1			
MOT-IDENT	-,045	-,061	,095**	,062	,667**	1		
MOT-EXTINT	-,013	-,020	,003	-,024	,372**	,432**	1	
MOT-EXT	,082*	,082*	-,058	-,014	-,020	,149**	,210**	1

Nota: a negrito assinalam-se correlações $\geq 0,500$ e a sublinhado correlações situadas no intervalo $[0,300; 0,500]$.

**. A correlação é significativa no nível 0,01 (bilateral).

*. A correlação é significativa no nível 0,05 (bilateral).

Figura 26 – Correlações entre os Movimentos Pendulares e a Motivação

Fonte: (IBM Corp., 2015).

Tendo por base os dados apresentados na Figura 26, registam-se correlações positivas significativas mas de magnitude negligenciável, entre as subescalas *Distância Percorrida* (MP-DP) ($r = .082$; $p < 0.05$) e *Tempo em Viagem* (MP-TV) ($r = .082$; $p < 0.05$) dos Movimentos Pendulares e a subescala *Motivação Externa* (MOT-EXT) da Motivação no Trabalho. Regista-se ainda correlações positivas significativas mas de magnitude negligenciável entre as subescalas *Motivação Intrínseca* (MOT-INTRINS) ($r = .076$; $p < 0.05$) e *Motivação Resultante da Identificação com o Trabalho* (MOT-IDENT) ($r = .095$; $p < 0.01$) da Motivação no Trabalho e a subescala *Condições do Percurso* (MP-CP) dos Movimentos Pendulares.

Nos restantes casos não se obteve correlação significativa.

Assim, a correlação de Spearman indicia que as condições do percurso têm um efeito positivo na motivação intrínseca e motivação resultante da identificação com o trabalho, e que a motivação externa é influenciada pela distância percorrida e tempo gasto em viagem.



5.3. Análise da associação entre os movimentos pendulares dos militares da FA e o comprometimento, em resposta à PD3

	MP DP	MP TV	MP CP	MP-SFCP	CO-CA	CO-CN	CO-CC
MP-DP	1						
MP-TV	,894**	1					
MP-CP	-,405**	-,461**	1				
MP-SFCP	-,393**	-,443**	,670**	1			
CO-CA	-,073*	-,050	,038	-,006	1		
CO-CN	-,079*	-,050	,085*	,055	,631**	1	
CO-CC	-,004	,010	,026	,048	,247**	,413**	1

Nota: a negrito assinalam-se correlações $\geq 0,500$ e a sublinhado correlações situadas no intervalo $[0,300; 0,500[$.

** . A correlação é significativa no nível 0,01 (bilateral).

* . A correlação é significativa no nível 0,05 (bilateral).

Figura 27 – Correlações entre os Movimentos Pendulares e o Compromisso Organizacional

Fonte: (IBM Corp., 2015).

Tendo por base os dados apresentados na Figura 27, registam-se correlações negativas significativas mas de magnitude negligenciável, entre a subescala *Condições do Percurso* (MP-CP) ($r = .085$; $p < 0.05$) dos Movimentos Pendulares e a subescala *Compromisso Normativo* (CO-CN) do Compromisso Organizacional. Regista-se ainda correlações negativas significativas mas de magnitude negligenciável entre as subescalas *Compromisso Afetivo* (CO-CA) ($r = -.073$; $p < 0.05$) e *Compromisso Normativo* (CO-CN) ($r = .079$; $p < 0.05$) do Compromisso Organizacional e a subescala *Distância Percorrida* (MP-DP) dos Movimentos Pendulares.

Nos restantes casos não se obteve-se correlação significativa.

Assim, a correlação de Spearman indicia que as más condições do percurso têm um efeito negativo no compromisso afetivo e que, tanto o compromisso afetivo como o normativo são negativamente influenciados pela distância percorrida.

5.4. Síntese conclusiva e resposta à PP.

De forma a responder à PP “De que forma os movimentos pendulares estão associados à motivação, ao comprometimento e à produtividade dos militares da FA?”, efetuaram-se três perguntas derivadas, cujos resultados foram discutidos nos subcapítulos anteriores.

Em termos globais (Figura 28), quando analisadas as relações entre os *Movimentos Pendulares*, a *Produtividade*, a *Motivação* e o *Compromisso Organizacional*, o presente estudo não corrobora os resultados de estudos anteriores, verificando-se apenas uma correlação positiva fraca entre os Movimentos Pendulares e a Produtividade ($p = 0,01$; $r = 0,322$), correlações



negativas negligenciáveis entre a Produtividade e a Motivação ($p=0,01$; $r=-0,256$) e entre a Produtividade e o Compromisso Organizacional ($p=0,01$; $r=-0,234$), e uma correlação positiva moderada entre a Motivação e o Compromisso Organizacional ($p=0,01$; $r=0,554$).

	Movimentos Pendulares	Produtividade	Motivação	Compromisso Organizacional
Movimentos Pendulares	1			
Produtividade	<u>,322**</u>	1		
Motivação	-,028	-,256**	1	
Compromisso Organizacional	-,063	-,234**	,554**	1

Nota: a negrito assinalam-se correlações $\geq 0,500$ e a sublinhado correlações situadas no intervalo $[0,300; 0,500]$.

** . A correlação é significativa no nível 0,01 (bilateral).

Figura 28 – Correlações entre os Movimentos Pendulares, a Produtividade, a Motivação e o Compromisso Organizacional

Fonte: (IBM Corp., 2015).

Estes resultados foram obtidos, não obstante 26,9% dos militares respondentes gastarem mais de 16% do seu vencimento nas deslocações casa-trabalho-casa; apenas 8% dos militares receberem suplemento de residência, quando 17% dos respondentes percorrem entre 61 e 100 Km, 15,8% entre 100 e 200 Km e 18,2% mais de 200 Km, diariamente; mais de 50% dos militares demorarem mais de uma hora e 15,8% dos militares demorarem mais de 180 minutos nas suas deslocações diárias.

Perante estes resultados, procurou-se saber a opinião avalisada dos responsáveis pelo Pessoal na FA (Apêndice C).

De acordo com o Exmo. Sr. MGEN Barros Ferreira (entrevista presencial, 10 de julho de 2019), o facto da organização proporcionar, em muitas unidades, alojamento, não só para os militares mas também para as suas famílias; a existência de transportes militares que efetuam ligação com transportes civis; o suplemento de residência e o facto de alguns conseguirem organizar-se em tripulação, ajuda a atenuar o impacto das deslocações. Tal torna-se mais significativo se se tiver em conta a aculturação e cultura de missão própria dos militares.

Por outro lado, o Exmo. Sr. BGEN Temporão (entrevista por *email*, 10 de julho de 2019), destacou o papel da declaração de preferência de colocação na Unidade desejada pelo militar, sendo esta uma ferramenta em utilização pela DP e de excelente planeamento em termos de colocações futuras. Destacou ainda o facto dos militares, quando entram para a Força Aérea, já saberem qual a localização geográfica das diversas unidades. De modo a mitigar o impacto das deslocações dos militares sugeriu a realização de protocolos com empresas de transportes, que



corresponda a passes mais favoráveis. Quanto ao facto de apenas 8% dos militares receberem suplemento de residência, observou que as regras de aplicação do suplemento de residência são uma consequência da aplicação direta da legislação em vigor, pelo que critérios mais favoráveis têm de ser propostos politicamente.

Estes resultados constituem-se muito interessantes e originam algumas questões com pertinência de desenvolvimento em estudos futuros. O que originou os resultados díspares de investigação já elaborada no âmbito dos movimentos pendulares? Será o facto do estudo se aplicar especificamente a militares? Será a especificidade dos sacrifícios a que estão sujeitos na sua profissão? Talvez a singularidade dos militares e das condições a que estão sujeitos e o juramento ímpar efetuado por estes de defender a pátria mesmo com o sacrifício da própria vida, afete o seu comportamento diariamente, mesmo que não em situações limites de vida ou morte. Ou por outro lado, não decorre do seu altruísmo ou não se explica apenas devido ao mesmo, mas também ao facto de ocorrer algum enviesamento amostral.

Seria interessante, em estudos futuros, conforme sugestão deixada pelo Exmo. Sr. BGEN Temporão, comparar estes resultados com uma empresa civil de dimensão humana semelhante à FA, e características aproximadas relativas à distribuição geográfica da infraestrutura física.

Por outro lado, a aferição do comportamento dos militares em termos de motivação, produtividade e comprometimento se a quantidade de movimentos pendulares reduzisse semanalmente, nomeadamente através de trabalho à distância ou numa solução de maior flexibilidade do horário de trabalho de modo a evitar o tráfego, também seria pertinente.



6. Conclusões

A realização de movimentos pendulares constitui a realidade diária dos militares. Uma das primeiras grandes delimitações efetuadas foi restringir o presente estudo à realidade dos militares da FA. Assim, o presente estudo ganha relevância quando constatamos que incide sobre um dos grandes pilares da organização militar, o do Pessoal, materializando-se nos seus efetivos militares. Militares esses que, em prol da organização que servem, em primeira instância, e do país que juraram defender, se sacrificam diariamente para assumir a função que a organização necessita de ocupar, seja qual for a Unidade/Órgão/Serviço, não obstante os últimos cortes efetuados em termos de suplemento de residência. Mas a que custo? O objetivo geral do presente estudo, que se considera totalmente alcançado, consistiu em analisar a associação entre os movimentos pendulares dos militares da Força Aérea e a sua motivação, comprometimento e produtividade.

O percurso metodológico seguido alicerçou-se em três fases (exploratória, analítica e conclusiva), esta investigação seguiu um raciocínio dedutivo, um desenho de pesquisa de estudo de caso e uma estratégia de investigação quantitativa, com um reforço qualitativo, à luz das orientações metodológicas preconizadas por Santos e Lima (2016).

Relativamente às questões que orientaram e balizaram a pesquisa, estas foram apresentadas no capítulo 2. Foi definida a seguinte PP: **“De que forma os movimentos pendulares estão associados à motivação, ao comprometimento e à produtividade dos militares da Força Aérea?”**. Desta PP resultaram as seguintes Perguntas Derivadas: PD1: **“Qual a relação entre os movimentos pendulares e a produtividade dos militares da FA?”** PD2: **“Qual a relação entre os movimentos pendulares e a motivação dos militares da FA?”** PD3: **“Qual a relação entre os movimentos pendulares e o comprometimento dos militares da FAP?”**.

De modo a dar resposta a estas questões foi desenvolvido e aplicado um questionário. Após uma fase inicial de pré-teste, realizado a 23 elementos, o questionário foi posteriormente divulgado, na sua versão final, quer no portal da FA quer através de envio individualizado para o GroupWise dos militares, tendo-se obtido 790 respostas válidas.

Embora a distribuição de frequências na amostra, no que diz respeito à forma de prestação de serviço, área de trabalho e habilitações literárias não corresponda à distribuição do universo em estudo, julga-se que por razões que se prendem com o acesso ao questionário, não será possível extrapolar totalmente os resultados, no entanto, considera-se que podem considerar-se



uma aproximação bastante razoável para as percepções dos militares da FA, relativamente à temática.

Desse questionário, cujos respondentes correspondem a 12,6% do universo dos militares dos QP e RC/RV no ativo ou situação de reserva na efetividade de serviço, e após recurso ao SPSS para análise dos dados, chegaram-se a algumas conclusões interessantes.

Em termos de movimentos pendulares, fazendo alusão à distância percorrida, constatou-se que 50% dos respondentes percorrem diariamente mais de 61 Km e percentagem igual demora mais de uma hora em cada deslocação. Esses percursos são realizados maioritariamente em viatura própria (72,2%) e sem companhia (54,9%). Em termos de condições do percurso, 38,4%, valor da moda, consideram-as “Más”. Porém, em termos de Sentimento face às Condições do Percurso, mais de metade dos inquiridos (66%) considera-as “Agradáveis” ou “Muito Agradáveis”.

No que respeita aos dois indicadores usados para medir a produtividade, absentismo e presentismo, salienta-se que 22% dos inquiridos apresentam um absentismo “Elevado” ou “Muito Elevado”. O presentismo, em termos de desempenho percebido, teve mais de metade das respostas (55,3%) no campo “Elevado” e em termos de estado físico e mental apresentou-se como “Bom” (47,6%).

Em termos de Motivação no Trabalho os resultados apresentam-se positivos. Na motivação intrínseca a moda apresenta-se no “Fortemente” (29,5%), porém 18% apresentam-se “Pouco” ou “Muito Pouco” motivados. No que respeita à Motivação Resultante da Identificação com o Trabalho, a maioria apresenta-se “Fortemente” (27,7%) ou “Muito Fortemente” (27,7%) motivado. Na Motivação Externa interiorizada, a moda recaí no campo “Moderadamente” (36,2%).

Da análise do Comprometimento Organizacional constatou-se que o Compromisso Afetivo teve valores muito positivos com 26,6% a responderem “Muito Fortemente” e 24,9% “Totalmente”. O Compromisso Normativo apresentou a sua moda no campo “Moderadamente” (29,6%). Por fim, o Compromisso Calculativo apresenta-se igualmente “Moderado” (27,1%).

Porém, estes resultados analisados genericamente encobrem realidades que importa explorar. De acordo com este estudo, 26,9% dos militares gasta mais de 16% do vencimento nos movimentos pendulares, sendo que apenas 8% recebem suplemento de residência e 17% percorre entre 61 e 100 Km, 15,8% entre 100 e 200 Km e 18,2% mais de 200 Km diariamente.



Mais de metade dos militares demora mais de uma hora diária em deslocações e 15.8% demoram mais de 180 minutos.

Em resposta à PD1, os resultados permitem concluir que, e observando a correlação de Spearman, o absentismo aumenta com a distância percorrida e com o tempo gasto em viagem, e diminui consoante melhoram as condições do percurso e o sentimento face a essas condições. Constatase ainda que, embora de forma pouco significativa, regista-se uma ligeira melhoria no desempenho percebido e no estado físico e mental com a redução da distância percorrida e do tempo gasto em viagem.

Em resposta à PD2, a correlação de Spearman indicia que as condições do percurso têm um efeito positivo na motivação intrínseca e motivação resultante da identificação com o trabalho, e que a motivação externa é influenciada pela distância percorrida e tempo gasto em viagem.

Face à PD3, a correlação de Spearman indicia ainda que as más condições do percurso têm um efeito negativo no compromisso afetivo e que, tanto o compromisso afetivo como o normativo são negativamente influenciados pela distância percorrida.

No sentido de melhor compreender as razões para os resultados obtidos e identificar possíveis formas de os otimizar, foram efetuadas duas entrevistas aos responsáveis pelo Pessoal na FA, uma ao Exmo. Sr. MGEN Barros Ferreira, Comandante do Pessoal, e outra ao Exmo. Sr. BGEN Temporão, Diretor do Pessoal.

O Exmo. Sr. MGEN Barros Ferreira (entrevista presencial, 10 de julho de 2019) destacou a importância da organização proporcionar, em muitas unidades, alojamento, não só para os militares mas também para as suas famílias; referiu a existência de transportes militares que efetuam ligação com transportes civis bem como o suplemento de residência e o facto de alguns militares conseguirem organizar-se em tripulação, serem fatores minimizadores do impacto das deslocações. Salientou ainda o papel da aculturação e cultura de missão própria dos militares.

Por outro lado, o Exmo. Sr. BGEN Temporão (entrevista por *email*, 10 de julho de 2019), assinalou o papel da declaração de preferência de colocação na Unidade desejada pelo militar, considerando esta ferramenta da DP excelente em termos de planeamento de colocações futuras. Relevou também o facto dos militares, quando entram para a Força Aérea, já saberem qual a localização geográfica das diversas unidades. Observou, também, que as regras de aplicação do suplemento de residência são uma consequência da aplicação direta da legislação em vigor, pelo que critérios mais favoráveis têm de ser propostos politicamente. De modo a



mitigar o impacto das deslocações dos militares sugeriu a realização de protocolos com empresas de transportes, que corresponda a passes mais favoráveis.

Em estudos futuros seria interessante desenvolver uma comparação com os militares de outras Forças Armadas de modo a perceber se a condição militar é um fator amenizador das consequências dos Movimentos Pendulares. Seria também importante perceber se a dispersão das unidades/serviços/órgãos militares têm exercido um efeito negativo no recrutamento.

O melhor conhecimento dos seus Recursos Humanos é sempre uma mais valia para qualquer organização e deve constituir por parte desta uma preocupação contínua. A melhoria das condições proporcionadas aos mesmos, irá ter repercussões em termos de produtividade. É esse conhecimento que lhe permite fazer adaptações de modo a ajustar a realidade aos resultados pretendidos. Desta feita, o contributo do presente estudo é inegável. O conhecimento é, em si, feito de avanços e recuos.

Os resultados, interessantes, deste artigo científico proporcionam o avanço da ciência ao possibilitarem o levantamento de novas questões para desenvolvimento em estudos consequentes. Qual o peso da peculiaridade dos militares revestida pelo seu juramento de defesa da Pátria e a aculturação própria da Organização militar nos resultados deste estudo face a outros efetuados com civis? Em estudos futuros seria interessante, conforme sugestão deixada pelo Exmo. Sr. BGEN Temporão, comparar estes resultados com uma empresa civil de dimensão humana semelhante à FA, e características aproximadas relativas à distribuição geográfica da infraestrutura física. Ou, porque não, um estudo comparativo com outros Ramos ou mesmo com Forças Armadas de outros países?

Em termos de considerações práticas, também seria oportuna a avaliação do comportamento dos militares em termos de motivação, produtividade e comprometimento se a quantidade de movimentos pendulares reduzisse semanalmente. Tal seria possível, nomeadamente através de trabalho à distância ou numa solução de maior flexibilidade do horário de trabalho de modo a evitar o tráfego.

Sendo o estudo do impacto dos movimentos pendulares, nos trabalhadores em geral, alvo de estudos cada vez mais aprofundados, devido aos seus potenciais efeitos nefastos, será importante, pese embora os resultados pouco expressivos em alguns fatores de análise, que o Comando do Pessoal proceda à análise e divulgação deste trabalho, e o encaminhe para a Direção de Pessoal e Serviço de Ação Social de modo a sensibilizar os mesmos para a importância desta questão.



For many people, commuting is the worst part of the day, and policies that can make commuting shorter and more convenient would be a straightforward way to reduce minor but widespread suffering.

Daniel Kahneman



Referências bibliográficas

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Bates, R. (2018). Translation Process for Surveys: From English to a Target Language.
- Branco, M. L. C., Firkowski, O.L, C. F., & Moura, R. (2005, maio). Movimento pendular: abordagem teórica e reflexões sobre o uso do indicador. Paper apresentado no XI Encontro Nacional da Associação nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Planejamento Urbano e Regional – ANPU
- Camara, P. B., Guerra, P. B., & Rodrigues, J. V. (2016). *Humanator XXI: Recursos Humanos e Sucesso Empresarial* (7.^a ed.). Lisboa: Publicações Dom Quixote.
- Costa, M. M. (maio de 2012). Motivação e Satisfação na Força Aérea Portuguesa . *Trabalho Final de Mestrado Dissertação*. Lisboa: Instituto Superior de Economia e Gestão.
- Decreto-Lei n.º 90/2015, de 29 maio (2015). Define as prioridades e objetivos do Estado no âmbito da defesa. *Diário da República* 1.^a Série,104, 3219-3221. Lisboa: Ministério da Defesa Nacional.
- Fachada, C. (2015). O Piloto Aviador Militar: Traços Disposicionais, Características Adaptativas e História de Vida. Lisboa: Universidade de Lisboa - Faculdade de Psicologia.
- Fachada, C. P. A., Ranhola, N. M. B., & Santos, L. A. B. (2019). Regras e Normas de Autor no IUM (2.^a ed., revista e atualizada). IUM Atualidade, 7. Lisboa: Instituto Universitário Militar.
- Ferraz, F., Hecksher, S., & Carvalho, E. (2016, setembro). Presenteísmo: As Perdas diárias e silenciosas. Em: CNEG & INOVARSE, XII Congresso Nacional de excelência em Gestão & III Inovarse - Responsabilidade Social Aplicada. Congresso organizado por CNEG & INOVARSE, Rio de Janeiro.
- Franzblau, A. N. (1958). A primer of statistics for non-statisticians. Oxford, England: Harcourt, Brace.
- Gagné, M. & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), pp 331-362. doi: 10.1002/job.322



- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M., Aubé, C., & Morin, E.(2010) The motivation at work scale: Validation evidende in two languages. Online Educational and Psychological Measurement. doi: 10.1177/001316440935569821
- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., Van den Broeck, A, Aspel, A. K. ...Wang, Z. (2012, junho). Validation evidence in ten languages for the Revised Motivation at Work Scale. Paper apresentado na IWP International Conference 2012. Sheffield, UK.
- IBM Corp. (2015). *IBM SPSS Statistics for Macintosh, Version 23.0.* . Armonk, NY: IBM Corp.
- INE (2003), *Movimentos pendulares e organização do território metropolitano: área metropolitana de Lisboa e área metropolitana do Porto 1991-2001*, Lisboa: Instituto Nacional de Estatística.
- IUM. (01 de 2009). Regras e Normas de Autor no IUM. *IUM Actualidade* (7), p. 14.
- Leal, E. A., Miranda, G. J.,& Carmo, C. R. (2012).Teoria da autodeterminação: uma análise da motivação dos estudantes do curso de ciências contábeis. *Revista Contabilidade & Finanças*, 24(62), pp. 162-163. doi: 10.1590/S1519-7077201300020000
- Lei n.º 51/2013, de 24 julho 2013. Alteração ao Decreto-Lei n.º 172/94, de 25 de junho. http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?artigo_id=1958A0008&nid=1958&tabela=leis&pagina=1&ficha=1&nversao=
- Macedo, M. I., (julho de 2017) *Análise do Fenómeno do Presentismo e a sua Relação com as Questões da Saúde e da Produtividade: Um Estudo de Caso*. Porto: Católica, Faculdade de Educação e Psicologia.
- Maroco, J. (2010). *Análise Estatística com utilização do SPSS* (3 ed.). Lisboa: Edições Sílabo.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, Research and Application*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- NEP/INV - 001 (setembro de 2018). *Trabalhos de Investigação*. Pedrouços, Lisboa, Portugal: IUM.
- NEP/INV - 003 (setembro de 2018). *Estrutura e Regras de Citação e Referenciação de Trabalhos Escritos a Realizar no IUM*. Pedrouços, Lisboa, Portugal: IUM.
- Nascimento, J. L., Lopes, A., Salgueiro, M.F.(2008) Estudo sobre a validação do “Modelo de Comportamento Organizacional” de Meyer e Allen para o contexto português. *Comportamento Organizacional e Gestão*, 2008,VOL. 14, N.º 1, pp. 115-133. Retirado de <http://www.scielo.mec.pt/pdf/cog/v14n1/v14n1a08.pdf>



- Pereira, R. H. M. (2007). Mobilidade Pendular: uma proposta teórica sobre o seu estudo. IX Jornadas Argentinas de Estudios de Población. Huerta Grande, Córdoba, Argentina.
<https://www.aacademica.org/000-028/48.pdf>
- Pestana, M. H., & Gageiro, J. N. (2014). *Análise de Dados para Ciências Sociais: A complementaridade do SPSS* (6.^a ed.). Lisboa: Edições Sílabo.
- Reis, F. L., & Silva, M.J. (2012) *Princípios de Gestão*. Lisboa: Edições Sílabo
- Rego, A., Pina e Cunha, M., Gomes, J. F. S., Campos e Cunha, R., Cabral-Cardoso, C., & Marques, C. (2015). Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano [versão PDF]. Retirado de http://www.silabo.pt/Conteudos/8131_PDF.pdf
- Rocha, J.A.O. (2005). *Gestão de Recursos Humanos na Administração Pública*. Lisboa: Escolar Editora.
- Santos, L. A., & Lima, J. M. (2016). *Orientações Metodológicas para a Elaboração de Trabalhos de Investigação*. Lisboa: IESM.
- Silva, J. P., & Queirós, A. B. (2005). Indicadores de Produtividade da Marinha, de <https://comum.rcaap.pt/handle/10400.26/483>
- Van Ommeren, J., & Gutierrez-i-Puigarnau, E. (03 de 02 de 2009). *Are Workers with A Long Commute Less Productive? An Empirical Analysis of Absenteeism*. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/86690/1/09-014.pdf>





Apêndice A — Modelo de Análise

OBJETIVO GERAL	Analisar a associação entre os movimentos pendulares dos militares da Força Aérea e a sua motivação, comprometimento e produtividade.				
OBJ. ESPECIFICOS	QUESTÃO CENTRAL	De que forma os movimentos pendulares estão associados à motivação, ao comprometimento e à produtividade dos militares da Força Aérea?			
	PERGUNTAS DE PARTIDA	CONCEITOS	VARIÁVEIS	INDICADORES	INSTRUMENTOS
OE1: Analisar a relação entre os movimentos pendulares e a produtividade dos militares da FA.	PD1: Qual a relação entre os movimentos pendulares e a produtividade dos militares da FA?	Movimentos Pendulares	- Distância percorrida - Tempo em viagem - Forma de deslocação - Condições do percurso - Sentimento face às condições do percurso	- Q13; Q14 - Q15; Q16 - Q17; Q18 - Q19.1; Q19.2; Q19.3; 19.6; Q19.7; Q19.8 - Q19.4; Q19.5	Questionário
		Produtividade	- Absentismo - Desempenho percebido - Estado físico e mental	- Q22; Q23; Q24 - Q25.1; Q25.2; Q25.3; Q25.6; Q26 - Q25.4; Q25.5	
OE2: Analisar a relação entre os movimentos pendulares e a motivação dos militares da FA.	PD2: Qual a relação entre os movimentos pendulares e a motivação dos militares da FA?	Motivação	- Motivação intrínseca (intrinsic motivation) - Motivação resultante da identificação com o trabalho (identified regulation) - Motivação externa interiorizada (introjected regulation) - Motivação externa (external regulation)	Itens do questionário Q27.1 a Q27.12	Motivation at Work Scale (MAWS)
OE3: Analisar a relação entre os movimentos pendulares e o comprometimento dos militares da FAP.	PD3: Qual a relação entre os movimentos pendulares e o comprometimento dos militares da FAP?	Comprometimento	- Compromisso afetivo - Compromisso normativo - Compromisso calculativo	Itens do questionário Q28.1 a Q28.18	Compromisso Organizacional (Meyer e Allen)



Apêndice B — Questionário relativo aos movimentos pendulares dos militares da FA.



**INSTITUTO UNIVERSITÁRIO MILITAR
DEPARTAMENTO DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS
CURSO DE PROMOÇÃO A OFICIAL SUPERIOR DA FORÇA AÉREA
2018/2019 (2.ª Ed).**

INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO

**Movimentos pendulares dos militares da FA: relação com a motivação,
produtividade e comprometimento**

O presente questionário faz parte de uma investigação no âmbito da realização do Trabalho De Investigação Individual (TII) do Curso de Promoção a Oficial Superior (CPOS) 2018/2019, destina-se aos militares da Força Aérea, e tem como objetivo geral analisar de que forma os movimentos pendulares (deslocações casa-trabalho e trabalho-casa) estão associados à motivação, ao comprometimento e à produtividade.

As respostas ao questionário serão tratadas de forma a garantir o anonimato e a confidencialidade, e usadas exclusivamente para fins académicos.

O tempo de resposta estimado é de 10 minutos.

Agradeço desde já a sua colaboração e tempo despendido.

Parte 1. Caraterização sociodemográfica e profissional

Assinale, por favor, a opção que se adequa a si.

1 - Género:

____ Masculino

____ Feminino

2 - Idade:

____ menos de 20 anos

____ 20 a 30 anos



___ 31 a 40 anos

___ 41 a 49 anos

___ mais de 50 anos

3 – Estado civil:

___ solteiro(a)/divorciado/viúvo(a)

___ casado(a)/união de facto

4 – Número de filhos:

___ Nenhum

___ 1 filho

___ 2 filhos

___ 3 filhos

___ 4 filhos ou mais

5 - Categoria:

___ Oficial

___ Sargento

___ Praça

6 – Forma de prestação de serviço:

___ QP

___ RC/RV

7 – Em que área trabalha:

___ Operacional

___ Apoio

8 - Habilitações Académicas (assinalar o grau mais elevado):

___ 9º ano

___ 11º ano

___ Ensino Secundário

___ Curso tecnológico/profissional

___ Bacharelato

___ Licenciatura

___ Mestrado

___ Doutoramento



9 – Está colocado na Unidade/Serviço/Órgão de sua preferência?

___ Sim

___ Não

10 – Qual o tempo de permanência na atual colocação?

___ menos de 1 ano

___ de 1 a 3 anos

___ mais de 3 anos

11 – Quantas noites por semana pernoita na Unidade?

___ Sempre (terminou o questionário)

___ 6

___ 5

___ 4

___ 3

___ 2

___ 1

___ Nunca

12 – Por que razão pernoita na Unidade?

___ Para poupar no orçamento familiar

___ Estou alojado na Unidade

___ Quando estou de serviço

___ Moro a grande distância da Unidade

___ Não aplicável

Parte 2. Questões relativas às deslocações “casa-trabalho” e “trabalho-casa” por si efetuadas.

Assinale, por favor, a opção que se adequa a si.

13 - Qual a distância percorrida na deslocação “casa – trabalho”?

___ menos de 5 Km

___ de 5 a 10 Km

___ de 11 a 20 Km

___ de 21 a 30 Km



___ de 31 a 50 Km

___ de 51 a 100 Km

___ mais de 100 Km

14 - Qual a distância percorrida na deslocação “trabalho – casa”?

___ menos de 5 Km

___ de 5 a 10 Km

___ de 11 a 20 Km

___ de 21 a 30 Km

___ de 31 a 50 Km

___ de 51 a 100 Km

___ mais de 100 Km

15 - Quanto tempo demora, em média, na deslocação “casa – trabalho”?

___ menos de 15 minutos

___ de 15 a 30 minutos

___ de 31 a 45 minutos

___ de 46 a 60 minutos

___ de 1h01m a 1h30m

___ mais de 1h30m

16 - Quanto tempo demora, em média, na deslocação “trabalho – casa”?

___ menos de 15 minutos

___ de 15 a 30 minutos

___ de 31 a 45 minutos

___ de 46 a 60 minutos

___ de 1h01m a 1h30m

___ mais de 1h30m

17 – De que forma se desloca de casa para o trabalho e do trabalho para casa (assinale todas as que se aplicarem):

___ A pé

___ Em transporte Público

___ Em transporte Militar

___ Em transporte Próprio

18 – Nas deslocações de casa para o trabalho e do trabalho para casa, viaja:

___ Sozinho(a)



___ Em tripulação

___ Umas vezes sozinho(a) e outras em tripulação

___ Não aplicável

19 – Usando a escala, por favor, indique para cada uma das seguintes afirmações relativas às suas deslocações diárias, qual a frequência com que ocorrem.

	1 - Nunca	2 - Poucas vezes	3 - Algumas vezes	4 - Muitas vezes	5 - Sempre
No meu deslocamento, de manhã, de casa para o trabalho há muito tráfego de veículos pesados.					
No meu regresso a casa, depois do trabalho, há muito tráfego de veículos pesados.					
Tenho de sair de casa mais cedo por causa do congestionamento do tráfego.					
Considero o congestionamento do tráfego um inconveniente.					
Considero as deslocações de casa para o trabalho e do trabalho para casa são desagradáveis.					
Nas deslocações de casa para o trabalho e do trabalho para casa deparo-me muitas vezes com acidentes.					
As estradas que utilizo no percurso de casa para o trabalho e do trabalho para casa estão em boas condições.					
O meu percurso de casa para o trabalho e do trabalho para casa tem muita poluição sonora ou ambiental.					

20 – Recebe suplemento de residência?

___ Sim

___ Não

21 - Qual a percentagem do seu vencimento líquido que gasta em média por mês (em combustível e portagens) com as deslocações (casa-trabalho e trabalho-casa):

___ Até 5%

___ 6-10%

___ 11-15%

___ 16-20%

___ Mais de 20%



Parte 3. Questões relativas ao absentismo e presentismo dos militares da FA, por motivos relacionados com as deslocações casa-trabalho e trabalho-casa.

Assinale, por favor, a opção que se adequa a si.

22 – Nos últimos 30 dias quantas vezes faltou ao serviço por motivos relacionados com a deslocação casa-trabalho?

- ☐ Nenhuma
- ☐ 1 a 3 vezes
- ☐ 4 a 6 vezes
- ☐ mais de 6 vezes

23 – Nos últimos 30 dias quantas vezes chegou atrasado(a) ao serviço por motivos relacionados com a deslocação casa-trabalho?

- ☐ Nenhuma
- ☐ 1 a 3 vezes
- ☐ 4 a 6 vezes
- ☐ mais de 6 vezes

24 – Nos últimos 30 dias quantas vezes saiu mais cedo do serviço por motivos relacionados com a deslocação trabalho-casa?

- ☐ Nenhuma
- ☐ 1 a 3 vezes
- ☐ 4 a 6 vezes
- ☐ mais de 6 vezes

25 – Utilizando a escala entre 1 – Nunca e 5 – Sempre, indique com que frequência, nos últimos 30 dias de trabalho:

	1 - Nunca	2 - Poucas vezes	3-Algumas	4 - Muitas vezes	5 - Sempre
Deu por si a trabalhar de forma menos cuidadosa do que devia?					
A qualidade do seu trabalho foi inferior ao esperado?					
“Sonhou acordado” e não se concentrou no seu trabalho?					
Teve problemas de relacionamento com os outros no trabalho?					



Teve dificuldade em controlar as suas emoções quando estava perto das pessoas no trabalho?					
Teve problemas de saúde que limitaram o tipo ou quantidade de trabalho que poderia fazer em comparação com o habitual?					

26 - Numa escala de 0 a 10, em que 0 é o pior desempenho e 10 é o melhor desempenho, como classifica o seu desempenho geral nos dias em que trabalhou, durante os últimos 30 dias?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Parte 4. Questões relativas à motivação dos militares da Força Aérea.

Assinale, por favor, a opção que se adequa a si.

27- Usando a escala, por favor, indique para cada uma das seguintes afirmações até que ponto elas correspondem a uma das razões que o motivam a fazer o seu trabalho.

Colunas:

1 = nada; 2 = muito pouco; 3 = um pouco; 4 = moderadamente; 5 = fortemente; 6 = muito fortemente; 7 = totalmente.

Linhas:

Porque gosto muito deste trabalho (INTMOT)							
Porque me divirto ao fazer o meu trabalho (INTMOT)							
Pelos momentos de prazer que este trabalho me traz (INTMOT)							
Porque me permite alcançar meus objetivos de vida (IDENTREG)							
Porque este trabalho cumpre com os meus planos de carreira (IDENTREG)							
Porque este trabalho se enquadra nos meus valores pessoais (IDENTREG)							
Porque tenho que ser o melhor no meu trabalho, tenho que ser um "vencedor" (INTROREG)							
Porque o meu trabalho é a minha vida e eu não quero falhar (INTROREG)							
Porque a minha reputação depende disso (INTROREG)							
Porque este trabalho me proporciona um certo padrão de vida (EXTREG)							
Porque me permite ganhar muito dinheiro (EXTREG)							
Faço este trabalho apenas para receber o ordenado (EXTREG)							

Parte 5. Questões relativas ao comprometimento dos militares da Força Aérea.

28 - Usando a escala entre Discordo totalmente (1) e Concordo totalmente (7) por favor, indique o seu grau de concordância com cada uma das seguintes afirmações.



- ___ Ficaria muito contente se passasse o resto da minha carreira nesta organização.
- ___ Sinto, realmente, os problemas desta organização como meus.
- ___ Não me sinto como “fazendo parte da família” nesta organização.
- ___ Não me sinto “ligado emocionalmente” a esta organização.
- ___ Esta organização tem um elevado significado pessoal para mim.
- ___ Não sinto um forte sentimento de pertença a esta organização.
- ___ Não sinto qualquer tipo de obrigação com a minha atual organização “empregadora”.
- ___ Mesmo que fosse para meu proveito pessoal, não sinto que seria correto sair agora da minha organização.
- ___ Sentir-me-ia culpado/a se saísse agora da minha organização.
- ___ Esta organização merece a minha lealdade.
- ___ Não sairia agora da minha organização porque sinto um dever de obrigação para com as pessoas que nela se encontram.
- ___ Devo muito a esta organização.
- ___ Mesmo se quisesse, ser-me-ia muito difícil sair agora da minha organização.
- ___ Muito da minha vida ficaria interrompido se eu agora quisesse sair da minha organização.
- ___ Não me seria muito custoso sair agora da minha organização.
- ___ Presentemente, permanecer na minha organização é uma questão tanto de necessidade como de desejo.
- ___ Sinto que tenho muito poucas opções se considerasse sair desta organização.
- ___ Uma das poucas consequências sérias em sair desta organização seria a escassez de alternativas disponíveis.

Obrigada pela sua colaboração!



Apêndice C — Guiões de entrevista.



INSTITUTO UNIVERSITÁRIO MILITAR
DEPARTAMENTO DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS
CURSO DE PROMOÇÃO A OFICIAL SUPERIOR DA FORÇA AÉREA 2018/2019 2ªed

Guião de Entrevista

Movimentos pendulares dos militares da FA: relação com a motivação, produtividade e comprometimento

Exmo. Senhor MGEN Barros Ferreira,

Sou a Capitão Técnica de Abastecimento Sónia Farinha Cerqueira, desempenhei as funções de Chefe da Secção de Catalogação, na DAT, até fevereiro do presente ano e encontro-me, neste momento, a frequentar o Curso de Promoção a Oficial Superior no Instituto Militar Universitário.

Estou a desenvolver um trabalho de investigação subordinado ao tema “Movimentos pendulares dos militares da FA: relação com a motivação, produtividade e comprometimento” sob orientação do Tenente-coronel Nuno Loureiro.

Neste trabalho pretendo aferir de que forma os movimentos pendulares (deslocações casa-trabalho e trabalho-casa) a que os militares da FA estão sujeitos afetam a sua motivação, produtividade e comprometimento e, caso se justifique, como mitigar esses efeitos.

Desta feita, e por considerar de maior interesse a opinião do Comandante do Pessoal da FA, gostaria de lhe colocar umas breves questões sobre esta temática.

Estudos anteriores apontam para uma correlação significativa entre os movimentos pendulares realizados pelos militares e a sua motivação, produtividade e absentismo,

De acordo com os resultados do presente estudo:

- 26,9% dos militares gasta mais de 16% do vencimento nas deslocações casa-trabalho-casa;
- Apenas 8% dos militares recebem suplemento de residência, quando 17% percorre entre 61 e 100Km, 15,8% entre 100 e 200 Km e 18,2% mais de 200 Km, diariamente;
- Mais de 50% dos militares demora mais de 1 hora em cada deslocação;
- 15,8% demoram mais de 180 minutos.

De que forma poderá ser mitigado este impacto da deslocação dos militares? Qual o caminho a percorrer no sentido de melhorar as condições, diretas e/ou indiretas associadas aos movimentos pendulares, dos militares? Qual a sua visão futura para a gestão de colocação de pessoal?

Assim, coloco à consideração de V. Exa. a possibilidade de me conceder uma pequena entrevista presencial ou, em alternativa, respondendo, por email, às questões acima colocadas.



Agradeço desde já a disponibilidade.



INSTITUTO UNIVERSITÁRIO MILITAR
DEPARTAMENTO DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS
CURSO DE PROMOÇÃO A OFICIAL SUPERIOR DA FORÇA AÉREA 2018/2019 2ªed

Guião de Entrevista

Movimentos pendulares dos militares da FA: relação com a motivação, produtividade e comprometimento

Exmo. Senhor BGEN Temporão,

Sou a Capitão Técnica de Abastecimento Sónia Farinha Cerqueira, desempenhei as funções de Chefe da Secção de Catalogação, na DAT, até fevereiro do presente ano e encontro-me, neste momento, a frequentar o Curso de Promoção a Oficial Superior no Instituto Militar Universitário.

Estou a desenvolver um trabalho de investigação subordinado ao tema “Movimentos pendulares dos militares da FA: relação com a motivação, produtividade e comprometimento” sob orientação do Tenente-coronel Nuno Loureiro.

Neste trabalho pretendo aferir de que forma os movimentos pendulares (deslocações casa-trabalho e trabalho-casa) a que os militares da FA estão sujeitos afetam a sua motivação, produtividade e comprometimento e, caso se justifique, como mitigar esses efeitos.

Desta feita, e por considerar de maior interesse a opinião do Diretor do Pessoal gostaria de lhe colocar umas breves questões sobre esta temática.

Estudos anteriores apontam para uma correlação significativa entre os movimentos pendulares realizados pelos militares e a sua motivação, produtividade e absentismo,

De acordo com os resultados do presente estudo:

- 26,9% dos militares gasta mais de 16% do vencimento nas deslocações casa-trabalho-casa;
- Apenas 8% dos militares recebem suplemento de residência, quando 17% percorre entre 61 e 100Km, 15,8% entre 100 e 200 Km e 18,2% mais de 200 Km, diariamente;
- Mais de 50% dos militares demora mais de 1 hora em cada deslocação;
- 15,8% demoram mais de 180 minutos.

De que forma poderá ser mitigado este impacto da deslocação dos militares? Qual o caminho a percorrer no sentido de melhorar as condições, diretas e/ou indiretas associadas aos movimentos pendulares, dos militares? Qual a sua visão futura para a gestão de colocação de pessoal?

Assim, coloco à consideração de V. Exa. a possibilidade de me conceder uma pequena entrevista presencial ou, em alternativa, respondendo, por email, às questões acima colocadas.

Agradeço desde já a disponibilidade.



Apêndice D — Análise estatística.

Tabela 1 – Estatísticas de consistência interna – *Alpha de Cronbach*

Escalas	<i>Alpha de Cronbach</i>	N.º de Itens
Motivação no Trabalho	0,891	12
Compromisso Organizacional	0,888	18

Fonte: (IBM Corp., 2015)

Tabela 2 – Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem – Escala Motivação no Trabalho

Teste de KMO e Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,870
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	5833,490
	gl	66
	Sig.	,000

Comunalidades

	Inicial	Extração
27.1 - Porque gosto muito deste trabalho.	1,000	,766
27.2 - Porque me divirto ao fazer o meu trabalho.	1,000	,764
27.3 - Pelos momentos de prazer que este trabalho me traz.	1,000	,767
27.4 - Porque me permite alcançar meus objetivos de vida.	1,000	,727
27.5 - Porque este trabalho cumpre com os meus planos de carreira.	1,000	,718
27.6 - Porque este trabalho se enquadra nos meus valores pessoais.	1,000	,685
27.7 - Porque tenho que ser o melhor no meu trabalho, tenho que ser um "vencedor".	1,000	,702
27.8 - Porque o meu trabalho é a minha vida e eu não quero falhar.	1,000	,739
27.9 - Porque a minha reputação depende disso.	1,000	,757
27.10 - Porque este trabalho me proporciona um certo padrão de vida.	1,000	,735
27.11 - Porque me permite ganhar muito dinheiro.	1,000	,746
27.12 - Faço este trabalho apenas para receber o ordenado.	1,000	,582

Método de Extração: Análise de Componente Principal.



Movimentos pendulares dos militares da Força Aérea: relação com a motivação, produtividade e comprometimento

Tabela 3 - Variância total explicada – Escala Motivação no Trabalho

Componente	Autovalores iniciais			Somadas de extração de carregamentos ao quadrado			Somadas de rotação de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	5,691	47,427	47,427	5,691	47,427	47,427	4,346	36,219	36,219
2	1,775	14,791	62,219	1,775	14,791	62,219	2,319	19,323	55,542
3	1,220	10,163	72,382	1,220	10,163	72,382	2,021	16,840	72,382
4	,633	5,274	77,655						
5	,567	4,722	82,377						
6	,450	3,752	86,129						
7	,387	3,224	89,353						
8	,359	2,990	92,344						
9	,328	2,732	95,075						
10	,250	2,084	97,159						
11	,226	1,883	99,042						
12	,115	,958	100,000						

Método de Extração: Análise de Componente Principal.

Matriz de componente rotativa^a

	Componente		
	1	2	3
27.1 - Porque gosto muito deste trabalho.	,854	,185	,052
27.2 - Porque me divirto ao fazer o meu trabalho.	,850	,150	,139
27.3 - Pelos momentos de prazer que este trabalho me traz.	,846	,137	,180
27.4 - Porque me permite alcançar meus objetivos de vida.	,673	,188	,488
27.5 - Porque este trabalho cumpre com os meus planos de carreira.	,696	,181	,448
27.6 - Porque este trabalho se enquadra nos meus valores pessoais.	,769	,200	,230
27.7 - Porque tenho que ser o melhor no meu trabalho, tenho que ser um "vencedor".	,246	,786	,154
27.8 - Porque o meu trabalho é a minha vida e eu não quero falhar.	,211	,822	,135
27.9 - Porque a minha reputação depende disso.	,092	,850	,159
27.10 - Porque este trabalho me proporciona um certo padrão de vida.	,203	,301	,776
27.11 - Porque me permite ganhar muito dinheiro.	,043	,112	,855
27.12 - Faço este trabalho apenas para receber o ordenado.	-,703	-,124	,270

Método de Extração: Análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.

a. Rotação convergida em 5 iterações.

Matriz de transformação de componente

Componente	1	2	3
1	,810	,444	,382
2	-,586	,625	,515
3	-,010	-,642	,767

Método de Extração: Análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.



Movimentos pendulares dos militares da Força Aérea: relação com a motivação, produtividade e comprometimento

Fonte: (IBM Corp., 2015)

Tabela 4 – Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem – Escala Comprometimento Organizacional

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.	,893
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado
gl	153
Sig.	,000

Comunalidades

	Inicial	Extração
28.1 - Ficaria muito contente se passasse o resto da minha carreira nesta organização.	1,000	,629
28.2 - Sinto, realmente, os problemas desta organização como meus.	1,000	,499
Q28.3_INV	1,000	,663
Q28.4_INV	1,000	,744
28.5 - Esta organização tem um elevado significado pessoal para mim.	1,000	,616
Q28.6_INV	1,000	,702
Q28.7_INV	1,000	,572
28.8 - Mesmo que fosse para meu proveito pessoal, não sinto que seria correto sair agora da minha organização.	1,000	,730
28.9 - Sentir-me-ia culpado/a se saísse agora da minha organização.	1,000	,742
28.10 - Esta organização merece a minha lealdade.	1,000	,564
28.11 - Não sairia agora da minha organização porque sinto um dever de obrigação para com as pessoas que nela se encontram.	1,000	,714
28.12 - Devo muito a esta organização.	1,000	,499
28.13 - Mesmo se quisesse, ser-me-ia muito difícil sair agora da minha organização.	1,000	,571
28.14 - Muito da minha vida ficaria interrompido se eu agora quisesse sair da minha organização.	1,000	,678
Q28.15_INV	1,000	,662
28.16 - Presentemente, permanecer na minha organização é uma questão tanto de necessidade como de desejo.	1,000	,508
28.17 - Sinto que tenho muito poucas opções se considerasse sair desta organização.	1,000	,819
28.18 - Uma das poucas consequências sérias em sair desta organização seria a escassez de alternativas disponíveis.	1,000	,838

Método de Extração: Análise de Componente Principal.

Tabela 5 - Variância total explicada – Escala Comprometimento Organizacional

Componente	Autovalores iniciais			Somadas de extração de carregamentos ao quadrado			Somadas de rotação de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	6,576	36,535	36,535	6,576	36,535	36,535	4,707	26,151	26,151
2	2,607	14,481	51,016	2,607	14,481	51,016	3,067	17,037	43,188
3	1,539	8,552	59,568	1,539	8,552	59,568	2,285	12,696	55,884
4	1,028	5,709	65,277	1,028	5,709	65,277	1,691	9,393	65,277
5	,881	4,897	70,173						
6	,702	3,900	74,074						
7	,642	3,567	77,641						
8	,555	3,083	80,724						
9	,528	2,932	83,656						
10	,451	2,507	86,163						
11	,412	2,289	88,453						
12	,383	2,126	90,579						
13	,366	2,033	92,612						
14	,332	1,847	94,459						
15	,304	1,689	96,148						
16	,274	1,523	97,671						
17	,234	1,302	98,974						
18	,185	1,026	100,000						

Método de Extração: Análise de Componente Principal.



Movimentos pendulares dos militares da Força Aérea: relação com a motivação, produtividade e comprometimento

Matriz de componente rotativa^a

	Componente			
	1	2	3	4
28.1 - Ficaria muito contente se passasse o resto da minha carreira nesta organização.	,659	,411	,153	,059
28.2 - Sinto, realmente, os problemas desta organização como meus.	,608	,351	,027	-,074
Q28.3 INV	,796	,035	-,028	,166
Q28.4 INV	,840	,043	-,043	,184
28.5 - Esta organização tem um elevado significado pessoal para mim.	,696	,350	,050	-,075
Q28.6 INV	,818	,023	-,048	,172
Q28.7 INV	,654	,056	-,135	,351
28.8 - Mesmo que fosse para meu proveito pessoal, não sinto que seria correto sair agora da minha organização.	,227	,802	,050	,181
28.9 - Sentir-me-ia culpado/a se saísse agora da minha organização.	,140	,814	,017	,242
28.10 - Esta organização merece a minha lealdade.	,605	,416	,146	-,055
28.11 - Não sairia agora da minha organização porque sinto um dever de obrigação para com as pessoas que nela se encontram.	,212	,803	-,006	,155
28.12 - Devo muito a esta organização.	,551	,405	,167	-,060
28.13 - Mesmo se quisesse, ser-me-ia muito difícil sair agora da minha organização.	,076	,385	,364	,534
28.14 - Muito da minha vida ficaria interrompido se eu agora quisesse sair da minha organização.	,036	,313	,513	,562
Q28.15 INV	,164	,134	,053	,784
28.16 - Presentemente, permanecer na minha organização é uma questão tanto de necessidade como de desejo.	,400	,305	,379	,333
28.17 - Sinto que tenho muito poucas opções se considerasse sair desta organização.	-,001	-,025	,903	,060
28.18 - Uma das poucas consequências sérias em sair desta organização seria a escassez de alternativas disponíveis.	-,042	,011	,909	,105

Método de Extração: Análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.

a. Rotação convergida em 9 iterações.

Matriz de transformação de componente

Componente	1	2	3	4
1	,760	,548	,192	,292
2	-,492	,228	,765	,348
3	,421	-,756	,501	-,010
4	-,052	-,277	-,356	,891

Método de Extração: Análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.